Die Konfliktkommission

Arbeitsmaterialien
für die Tätigkeit
der gesellschaftlichen Gerichte
in den Betrieben



VERLAG TRIBÜNE BERLIN

Autoren der Beiträge:
Dr. Otto Boßmann, Sektion für Rechtswissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin; Dr. Walter Hantsche, Stellvertreter des Leiters der Rechtsabteilung beim Bundesvorstand des FDGB; Ilse Hovenbitzer, Mitarbeiterin der Rechtsabteilung beim Bundesvorstand des FDGB; Christoph Kaiser, Richter am Obersten Gericht der DDR; Dr. Gerhard Kirschner, Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt der DDR; Rudi Kranke, Leiter der Rechtsabteilung beim Bundesvorstand des FDGB; Reinhold Kudernatsch, Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt von Berlin — Hauptstadt der DDR; Siegfried Kusior, Abteilung Recht der Redaktion TRIBÜNE; Sabine Langer, Mitarbeiterin der Rechtsabteilung beim Bundesvorstand des FDGB; Prof. Dr. Elfriede Leymann, Sektion für Rechtswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin; Prof. Dr. Joachim Michas, Sektion für Rechtswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin; Gerhart Müller, Staatsanwalt beim Generalstaatsanwalt der DDR; Dr. Hans Neumann, Richter am Obersten Gericht der DDR; Dr. Stefan Otte, Abteilung Recht der Redaktion TRIBÜNE; Jürgen Pawelzig, Sektion für Rechtswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin; Heinz Rösler, Abteilung Recht der Redaktion TRIBÜNE; Walter Rudelt, Vorsitzender des Senats für Arbeitsrecht und Mitglied des Präsidiums des Obersten Gerichts der DDR; Helmut Schmidt, Humboldt-Universität zu Berlin; Prof. Dr. Wera Thiel, Sektion für Rechtswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin; Dr. Rolf Uhlmann, Sektion für Rechtswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin; Rudolf Winkler, Sektorenleiter im Ministerium der Justiz

Zusammengestellt und bearbeitet:
Dr. Stefan Otte, Siegfried Kusior, Heinz Rösler

2., überarbeitete Auflage · 61. bis 130. Tausend
Verlag Tribüne Berlin 1980
(516) 1725 — Lizenz 2 — 119/80
LSV-Nummer: 0445
Lektor: Regina Böttcher
Korrektor: Ruth Köhler, Elisabeth Schönian
Hersteller: Sylvia Fischer
Printed in the German Democratic Republic
Gesamtherstellung: Tribüne Druckerei Berlin
(Offsetrotationsdruck)
Dieses Buch ist über den Literatur-
und Vordruckvertrieb des FDGB, 7153 Markranstädt,
Bahnhofstr. 12, und durch den Buchhandel zu beziehen.
Redaktionsschluß: 30. April 1979
Bestell-Nummer: 686 037 2
DDR 7,20 M

Abkürzungsverzeichnis

AGB	Arbeitsgesetzbuch
ASchVO	Arbeitsschutzverordnung
Bildungsgesetz	Gesetz über das einheitliche sozialistische Bildungssystem
Gefährdeten-VO	Verordnung über die Aufgaben der örtlichen Räte und der Betriebe bei der Erziehung kriminell gefährdeter Bürger
GGG	Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik
KKO	Konfliktkommissionsordnung
LZVO	Verordnung über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung
NVO	Verordnung über die Förderung der Tätigkeit der Neuerer und Rationalisatoren in der Neuererbewegung — Neuererverordnung —
OG-Richtlinie Nr. 28	Richtlinie Nr. 28 des Plenums des Obersten Gerichts der Deutschen Demokratischen Republik zum Zusammenwirken der Gerichte mit den Konfliktkommissionen
OG-Richtlinie Nr. 30	Richtlinie Nr. 30 des Plenums des Obersten Gerichts der Deutschen Demokratischen Republik zu Fragen der Anwendung des Neuererrechts in der Rechtsprechung

OWG	Gesetz zur Bekämpfung von Ordnungswidrigkeiten
OWVO	Verordnung über Ordnungswidrigkeiten
SchKO	Schiedskommissionsordnung
StAG	Gesetz über die Staatsanwaltschaft der Deutschen Demokratischen Republik
StGB	Strafgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik
StPO	Strafprozeßordnung der Deutschen Demokratischen Republik
VerfehlungsVO	Erste Durchführungsverordnung zum Einführungsgesetz des StGB – Verfolgung von Verfehlungen –
ZGB	Zivilgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik
ZPO	Gesetz über das gerichtliche Verfahren in Zivil-, Familien- und Arbeitsrechtssachen – Zivilprozeßordnung –

Erster Teil

Erläuterung der rechtlichen Bestimmungen zur Tätigkeit der Konfliktkommissionen

Kapitel I: Bildung der Konfliktkommissionen

1. Stellung der gesellschaftlichen Gerichte

Unser sozialistisches Recht als Ausdruck der Macht der Arbeiterklasse wird unter ihrer Führung von allen Bürgern aktiv mitgestaltet. Erneut sichtbar wurde das in der Diskussion des nunmehr in Kraft getretenen Arbeitsgesetzbuches der Deutschen Demokratischen Republik.

Das Recht wird aber auch mit Hilfe der Bürger durchgesetzt. Das gilt sowohl im täglichen Leben als auch dann, wenn sich im Prozeß der Rechtsverwirklichung Konflikte ergeben. Eine Form der Rechtsverwirklichung ist die Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte, also der Schiedskommissionen und der Konfliktkommissionen. Sie werden im Artikel 92 der Verfassung eindeutig als Organe der Rechtsprechung in unserem Arbeiter-und-Bauern-Staat genannt: „Die Rechtsprechung wird in der Deutschen Demokratischen Republik durch das Oberste Gericht, die Bezirksgerichte, die Kreisgerichte und die gesellschaftlichen Gerichte im Rahmen der ihnen durch Gesetz übertragenen Aufgaben ausgeübt."

Festigung sozialistischer Arbeitsverhältnisse

Da gemäß § 297 AGB die Konfliktkommissionen neben den Kreisgerichten, Bezirksgerichten und dem Obersten Gericht zu den Organen zur Entscheidung von Arbeitsstreitfällen gehören, erwächst ihnen aus § 296 AGB die Aufgabe, zur Festigung und Entwicklung sozialistischer Arbeitsverhältnisse in den Betrieben beizutragen. Diese Aufgabe erfüllen sie vor allem, indem sie Streitfälle untersuchen, entscheiden und auswerten. In ihrer gesamten Tätigkeit haben sie darauf hinzuwirken, das sozialistische Arbeitsrecht durchzusetzen, die gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen zu sichern, das Rechtsbewußtsein der Werktätigen zu erhöhen und dem Entstehen von Streitfällen, Rechtsverletzungen und Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsmoral vorzubeugen.

Die Untersuchung, Entscheidung und Auswertung von Arbeitsstreitfällen haben unter aktiver Mitwirkung der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften zu erfolgen. Die unmittelbar am Streitfall Beteiligten sind vor und während der Beratung über ihre Rechte und Pflichten zu informieren und bei der Wahrnehmung ihrer Rechte zu unterstützen. Die Beteiligten an den Streitfällen haben das Recht und die Pflicht, am Verfahren teilzunehmen und an der Feststellung des Sachverhalts aktiv

mitzuwirken. Sie haben Anspruch darauf, von der Konfliktkommission im Rahmen ihrer gesetzlichen Aufgaben gehört zu werden. Alle Entscheidungen sind von den staatlichen bzw. gesellschaftlichen Gerichten in der gesetzlich vorgeschriebenen Frist zu treffen und mit einem Hinweis auf bestehende Einspruchsmöglichkeiten zu versehen.

Die Rechtsgrundlage für die Tätigkeit der Konfliktkommissionen ist das Gesetz vom 11. Juni 1968 über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik — GGG — (GBl. I Nr. 11 S. 229) sowie der Erlaß des Staatsrates der DDR über die Wahl und Tätigkeit der Konfliktkommissionen — Konfliktkommissionsordnung — vom 4. Oktober 1968 (GBl. I Nr. 16 S. 287). Danach sind die Konfliktkommissionen zuständig für die Beratung über Arbeitsrechtssachen, für Beratungen wegen Vergehen, Verfehlungen, Ordnungswidrigkeiten, wegen Verletzung der Schulpflicht und wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten.

In den §§ 1 bis 3 GGG wird die Stellung der gesellschaftlichen Gerichte innerhalb der Gerichtsbarkeit bestimmt. So sagt § 1 Abs. 1: Die gesellschaftlichen Gerichte sind gewählte Organe der Erziehung und Selbsterziehung der Bürger. Sie sind fester Bestandteil des einheitlichen Systems des sozialistischen Rechts und der sozialistischen Demokratie. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung und Verhinderung von Rechtsverletzungen und zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten.

Erziehung — Ziel der KK-Tätigkeit

Damit wird neben der Stellung der gesellschaftlichen Gerichte als Teil des einheitlichen sozialistischen Rechts auch gleichzeitig die Grundorientierung ihrer Tätigkeit festgelegt. Im Vordergrund steht die Erziehung des Rechtsverletzers zu einem solchen Bürger, der die Gewähr für ein künftiges gesellschaftsgemäßes Verhalten bietet. Dies steht in engem Zusammenhang mit einer weiteren wichtigen Aufgabe: Die Beratung muß so geführt werden, daß nicht nur der Werktätige, der die gesetzlichen Bestimmungen verletzt hat, Lehren daraus zieht, sondern zum Beispiel auch das Arbeitskollektiv oder verantwortliche Mitarbeiter des Betriebes. Diese Aufgabenstellung ist bestimmend für alle Rechtsgebiete, die zum Arbeitsbereich der gesellschaftlichen Gerichte gehören. Bei Verletzungen des Arbeitsrechts soll zum Beispiel die Konfliktkommission nicht nur schlechthin den Konflikt lösen. Ihre Beratung soll dazu beitragen, daß künftige Rechtsverletzungen vermieden werden.

Diese konsequente Wahrung der sozialistischen Gesetzlichkeit ist unabdingbar, weil es um die Verwirklichung der Aufgaben und Verhaltensnormen geht, die von der führenden Arbeiterklasse in Ausübung ihrer politischen Macht zur Sicherung der Interessen aller Werktätigen zum Gesetz erhoben wurden. Ihre einheitliche Durchsetzung sichert das kontinuierliche Voranschreiten beim weiteren Aufbau der entwickelten sozialistischen Gesellschaft. Der IX. Parteitag der SED hob dies sowohl im Bericht des Zentralkomitees als auch im Programm hervor.

Üben Rechtsprechung aus

In § 2 Abs. 1 GGG ist eindeutig festgelegt, daß die gesellschaftlichen Gerichte im Rahmen der ihnen vom Gesetz übertragenen Aufgaben Rechtsprechung ausüben. Das legt ihnen eine hohe Verantwortung auf. Jeder Beschluß muß also der Lösung des Konflikts dienen, eine klare

Aussage über die Rechtslage auf der Grundlage der dafür zuständigen gesetzlichen Bestimmungen treffen und rechtlich durchsetzbare Festlegungen enthalten. Erhebt eine Partei bzw. ein Beteiligter gegen den Beschluß eines gesellschaftlichen Gerichts Einspruch (Klage), so muß das dafür zuständige Gericht in der Lage sein, möglichst ohne große neue Beweiserhebung über die Richtigkeit des Beschlusses und damit über den Rechtsanspruch zu entscheiden.

In der Rechtsprechung unabhängig

Der Absatz 2 dieses Paragraphen bestimmt, daß die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte genau wie die Richter und Schöffen in ihrer Rechtsprechung unabhängig sind. Sie sind nur an die Verfassung, die Gesetze und andere ihre Tätigkeit betreffende Rechtsvorschriften gebunden. Dazu zählen auch die Rahmenkollektivverträge und die Betriebskollektivverträge, wenn sich aus ihnen verbindliche Rechtsansprüche ergeben.

Unabhängigkeit in der Rechtsprechung bedeutet, daß niemand den Mitgliedern der Konfliktkommission Weisungen erteilen kann, die in ihre Entscheidungstätigkeit eingreifen. Das unterstreicht die Verantwortung der Konfliktkommissionen. Hinweise zur Lösung des Konflikts müssen die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte selbst gründlich und möglichst im Kollektiv durchdenken. Sie entheben aber die Konfliktkommission nicht der Aufgabe, eigenverantwortlich eine Entscheidung zu treffen.

Die Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte dient der Gewährleistung der sozialistischen Gesetzlichkeit. Der § 3 GGG nennt dabei vier Hauptrichtungen:

Im Mittelpunkt der Tätigkeit der Konfliktkommissionen stehen der Schutz der Rechte und die Wahrung der gesetzlich geschützten Interessen der Bürger. Diese ideologische Zielrichtung ist ein Grundanliegen bei der Gewährleistung der Rechtssicherheit.

Der zweite Schwerpunkt orientiert die Konfliktkommissionen, zur Gestaltung der sozialistischen Beziehungen der Bürger untereinander und zu ihrem Staat beizutragen. Das erfordert eine rasche Behandlung und Lösung der zur Beratung stehenden Probleme, um eine gute sozialistische Betriebsatmosphäre zu fördern, in der es Klarheit über die dialektische Einheit von Rechten und Pflichten sowohl der Kollektive als auch des einzelnen, aber auch der Leiter und der leitenden Mitarbeiter gibt.

Unterstützung der Gewerkschaften

Der dritte Schwerpunkt ist die Unterstützung der Gewerkschaften bei der Wahrnehmung ihres verfassungsmäßigen Rechts auf Mitbestimmung im Betrieb. Die gesellschaftlichen Gerichte, insbesondere die Konfliktkommissionen, arbeiten mit den Gewerkschaftsleitungen in den Betrieben eng zusammen, um die konsequente Einhaltung der Gesetzlichkeit zu sichern. Das fördert die kameradschaftliche Zusammenarbeit und kollektive Hilfe der Werktätigen und nimmt Einfluß auf die Entfaltung der schöpferischen Kräfte der Menschen und auf die Förderung der gesellschaftlichen Verhältnisse im Betrieb und im Wohngebiet. Das ist gleichzeitig der vierte Schwerpunkt der Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte.

Somit wird deutlich, daß alle vier Schwerpunkte in der Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte in engem Zusammenhang stehen. Je besser sie in der konkreten Arbeit berücksichtigt werden, um so erfolgreicher ist die gesellschaftliche Wirksamkeit ihrer Tätigkeit.

2. Bildung der Konfliktkommissionen

Örtliche Zuständigkeit der KK

Der § 4 Abs. 1 GGG bestimmt die örtliche Zuständigkeit der Konfliktkommissionen. Danach sind Konfliktkommissionen in volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben (zu den letzteren zählen zum Beispiel die Konsumgenossenschaften), in privaten Betrieben, in Einrichtungen des Gesundheitswesens, der Kultur und der Volksbildung, in staatlichen Organen und Einrichtungen sowie in gesellschaftlichen Organisationen zu bilden.

Die Grundsätze des § 4 Abs. 1 GGG über die Bildung von Konfliktkommissionen werden in der Konfliktkommissionsordnung — Erlaß des Staatsrates der Deutschen Demokratischen Republik vom 4. Oktober 1968 über die Wahl und die Tätigkeit der Konfliktkommissionen — KKO — (GBl. I Nr. 16 S. 287) konkretisiert. In § 1 Abs. 1 KKO, die in Ausübung des den Gewerkschaften durch die Verfassung übertragenen Rechts der Gesetzesinitiative erlassen wurde, heißt es: „Konfliktkommissionen werden in Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von über 50 Betriebsangehörigen gebildet ...“ Für diese Betriebe ist also die Bildung einer bzw. mehrerer Konfliktkommissionen, je nach Größe der Betriebe, gesetzliche Pflicht.

Weiter wird gesagt: „In kleineren Betrieben können Konfliktkommissionen gebildet werden, wenn eine eigene Betriebsgewerkschaftsorganisation besteht.“ Hier sollte die Betriebsgewerkschaftsleitung nach Beratung mit der Belegschaft über die Bildung der Kommission beschließen. Ist ein entsprechender Beschluß gefaßt und eine Konfliktkommission gebildet, so hat sie die gleichen Rechte, aber auch die gleichen Pflichten wie eine Konfliktkommission in einem Betrieb, in dem ihre Bildung gesetzliche Pflicht ist. Ihre Beschlüsse haben die gleiche Wirkung. Die Konfliktkommission muß aber auch in allen Fällen, für die sie gesetzlich zuständig ist, tätig werden.

Tätigkeitsbereich: 300 Kollegen

In § 1 Abs. 2 KKO ist bestimmt, daß der Tätigkeitsbereich einer Konfliktkommission in der Regel nicht mehr als 300 Betriebsangehörige umfassen soll. Bei dieser Festlegung sind die Gewerkschaften von einer langjährigen Erfahrung ausgegangen. Aufgabe der Konfliktkommission soll es doch sein, ihre Entscheidung nicht nur mit großer Rechts- und Sachkenntnis zu treffen, sondern vor allem auch erzieherisch zu wirken. Es geht dabei immer um die Probleme von Menschen, von Kollegen, mit denen man täglich zusammenarbeitet, die man kennt. Oft ist auch die konkrete Kenntnis der Arbeitsbedingungen von entscheidender Bedeutung; denken wir nur an eine Kündigung und ihre rechtlichen Folgen. Hier ist die genaue Beurteilung der Umstände des Geschehens für die Beschlußfassung, aber auch für die erforderlichen Empfehlungen unbe-

dingt notwendig. Für die Bildung von Konfliktkommissionen sollten die Bereiche der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen beachtet werden (§ 1 Abs. 2 KKO). Das bedeutet, daß in Großbetrieben in der Regel in jedem AGL-Bereich eine Konfliktkommission bestehen sollte, wenn dieser nicht mehr als 300 Belegschaftsmitglieder umfaßt.

In jeder Schicht eine KK möglich

Wenn diese Richtzahl überschritten wird — dabei werden 20 bis 30 Belegschaftsmitglieder mehr keine Rolle spielen —, ist es angebracht, einen weiteren Konfliktkommissionsbereich zu bilden, das heißt eine weitere Konfliktkommission zu wählen. Darauf sollte jede Gewerkschaftsleitung achten. Konfliktkommissionsbereiche mit mehr als 600, ja teilweise 1 000 Belegschaftsangehörigen erschweren die Arbeit dieses gesellschaftlichen Gerichts. Es ist auch möglich, in großen AGL-Bereichen, in denen in Schichten gearbeitet wird, die Konfliktkommissionen auf der Basis der Schichten zu bilden und dort auch zu wählen. Solche Konfliktkommissionen sind in der Regel arbeitsfähiger als Konfliktkommissionen, die Mitglieder aller Schichten vereinigen.

Zulässig ist es, daß mehrere kleinere AGL-Bereiche eine gemeinsame Konfliktkommission bilden. Hier gilt gleichermaßen die Richtzahl von 300 Belegschaftsmitgliedern. Doch sollte darauf geachtet werden, daß diese AGL-Bereiche möglichst eng beieinanderliegen, denn auch hier gelten die Prinzipien einer erfolgreichen Konfliktkommissionstätigkeit: das Vertrauen, ein kameradschaftliches Verhältnis, die Kenntnis der Arbeitsbedingungen. Es darf deshalb niemals nur die Zahl bestimmend sein. Sind diese Bedingungen nicht gegeben, dann sollten sich kleinere Bereiche einem größeren anschließen und dort eine Konfliktkommission mehr wählen.

Auf Großbaustellen sind für alle Betriebsgewerkschaftsleitungen, und grundsätzlich auch für die selbständigen AGL-Bereiche, Konfliktkommissionen zu bilden. Die Wahl einer Konfliktkommission für mehrere AGL-Bereiche ist in diesen Fällen nur dann zulässig, wenn es sich um mehrere AGL-Bereiche eines Betriebes handelt.

KK in der Landwirtschaft

Mit der sozialistischen Entwicklung in der Landwirtschaft hat sich das Bündnis der Arbeiterklasse mit der Klasse der Genossenschaftsbauern weiter vertieft. Das zeigt sich unter anderem auch darin, daß sich, ausgehend von den gemeinsamen Grundinteressen und Zielen der Arbeiter und Genossenschaftsbauern, neue Formen der industriemäßigen Produktion herausbildeten. In den LPG Pflanzenproduktion, den LPG Tierproduktion, den kooperativen Abteilungen Pflanzenproduktion und in den gärtnerischen Produktionsgenossenschaften (GPG), arbeiten die Angehörigen beider Klassen kameradschaftlich und vertrauensvoll zusammen. Von dieser Entwicklung ausgehend, hat das Sekretariat des Bundesvorstandes des FDGB am 13. Mai 1975 einen Beschluß zu Fragen der Gewerkschaftsarbeit in den kooperativen Abteilungen Pflanzenproduktion und in den LPG Pflanzenproduktion sowie in den LPG Tierproduktion gefaßt. Dieser Beschluß ist auch die Grundlage, die zu den neuen Festlegungen in der Richtlinie über die Wahl der Konfliktkommissionen (Beschluß des Präsidiums des FDGB vom 17. September 1976) geführt hat. Hier wurde erstmalig festgelegt, daß auch in den kooperа-

tiven Einrichtungen der Landwirtschaft, in den LPG Pflanzenproduktion, den LPG Tierproduktion und in den gärtnerischen Produktionsgenossenschaften, in denen Gewerkschaftsorganisationen bestehen, Konfliktkommissionen zu bilden sind.

Diese Konfliktkommissionen sind für die Werktätigen zuständig, die auf der Grundlage eines Arbeitsrechtsverhältnisses in diesen Einrichtungen arbeiten. Bei der Wahl dieser Konfliktkommissionen ist aber eine Reihe von Besonderheiten zu beachten.

Musterstatut kooperativer Einrichtungen beachten

Von besonderer Bedeutung ist dabei das Musterstatut für kooperative Einrichtungen der LPG, VEG, GPG sowie der sozialistischen Betriebe der Nahrungsgüterwirtschaft und des Handels vom 1. November 1972 (GBl. II Nr. 68 S. 781). Wo dieses Statut angewendet wird, sind entsprechend der darin enthaltenen Festlegung die Konfliktkommissionen für alle Beschäftigten der jeweiligen kooperativen Einrichtung zuständig. Das gilt sowohl für die aus anderen volkseigenen Betrieben in die Einrichtung delegierten Arbeiter und Angestellten als auch für die delegierten Genossenschaftsmitglieder. Auch in den agrochemischen Zentren bestehen mit der Mehrzahl der dort Beschäftigten Arbeitsrechtsverhältnisse. Das trifft auch für die zwischenbetrieblichen Bauorganisationen und die Meliorationsgenossenschaften zu. In diesen landwirtschaftlichen Einrichtungen ist in gleicher Weise zu verfahren.

Anders ist in den LPG Pflanzenproduktion, den LPG Tierproduktion und den GPG zu verfahren. Hier sind die Konfliktkommissionen nur von den in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehenden Werktätigen zu wählen und auch nur für diese zuständig.

In den LPG Pflanzenproduktion und den LPG Tierproduktion sind auch Arbeiter und Angestellte tätig, die aus einem volkseigenen Gut (VEG) dorthin delegiert wurden. Solange diese Werktätigen noch Angehörige der Betriebsgewerkschaftsorganisation des VEG sind, nehmen sie an der Wahl der Konfliktkommission dieses VEG teil, die auch für sie weiterhin zuständig ist.

Kapitel II:
Wahl der Konfliktkommissionen

1. Aufgaben der gewerkschaftlichen Leitungen

Das Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte geht in § 4 Abs. 2 von den verfassungsmäßigen Rechten der Gewerkschaften im Artikel 45 Abs. 2 unserer Verfassung aus und überträgt den Gewerkschaften die Organisierung der Wahl der Konfliktkommissionen. Es handelt sich dabei um eine Form der aktiven Teilnahme der Gewerkschaften an der Gestaltung der sozialistischen Rechtsordnung.

Richtlinie für die Wahl der KK

Diese Verantwortung nehmen die Gewerkschaften sehr ernst. So wird gemeinsam mit den Dokumenten zur Durchführung der Gewerkschaftswahlen auch die Richtlinie für die Wahl der Konfliktkommissionen vom Bundesvorstand des FDGB beschlossen. Sie enthält die politischen Schwerpunkte für die Wahl sowie die Termine für ihre einzelnen Etappen. Alle Gewerkschaftsvorstände und -leitungen sind verpflichtet, die Konfliktkommissionswahlen so vorzubereiten und durchzuführen, daß sie zur immer stärkeren Teilnahme der Arbeiterklasse und aller anderen Werktätigen an der Leitung des Staates, an der Mitgestaltung der sozialistischen Rechtsordnung beitragen und die erzieherische Wirksamkeit der gesellschaftlichen Gerichte in den Betrieben weiter erhöhen.

Obwohl die Wahl der Konfliktkommissionen unmittelbar in den Betrieben stattfindet und die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen eine große Verantwortung für ihren erfolgreichen Abschluß tragen, bedürfen sie der Unterstützung aller übergeordneten Gewerkschaftsvorstände. Die Kreisvorstände des FDGB und der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften haben deshalb zu sichern, daß den Betriebsgewerkschaftsleitungen die erforderliche Hilfe gewährt wird. Die Bezirksvorstände des FDGB und der Industriegewerkschaften und Gewerkschaften haben die Pflicht, die Erfüllung dieser Aufgaben zu kontrollieren.

In der Praxis hat es sich in den letzten Jahren immer mehr durchgesetzt, den Auftakt der Konfliktkommissionswahlen durch gewerkschaftliche Rechtskonferenzen zu geben. Das geschieht sowohl durch die Kreisvorstände des FDGB als auch in den größeren Betrieben durch die BGL. Die Kreisvorstände legen vor den Vertretern der BGL Rechen-

schaft ab, wie sie ihre Aufgaben bei der Unterstützung der Betriebe und der Schulung und Anleitung der Konfliktkommissionen in der abgelaufenen Wahlperiode erfüllt haben, und orientieren für die Neuwahl auf die dabei zu lösenden territorialen Schwerpunktaufgaben. Auch die Rechtskonferenzen der BGL konzentrieren sich auf diese Probleme, wobei die betrieblichen Aspekte beachtet werden.

Eine besondere Verpflichtung zur Unterstützung der Konfliktkommissionswahlen ergibt sich für die Sicherheits- und Justizorgane aus ihrer allgemeinen Verantwortung für die sozialistische Rechtsordnung. Hier hat sich eine enge kameradschaftliche Zusammenarbeit herausgebildet, die in gemeinsamen Plänen der Sicherheits- und Justizorgane und der Gewerkschaften ihren Ausdruck findet. Diese Unterstützung ist in den Betrieben am wirksamsten, die mit den Vertretern der Gerichte, den Staatsanwälten oder der Volkspolizei schon seit langem Verbindung haben.

BGL ist für die Wahl verantwortlich

Die Betriebsgewerkschaftsleitung trägt die Verantwortung für die Wahl der Konfliktkommissionen (§ 3 Abs. 1 KKO). Sie hat in den Gewerkschaftsgruppen die Diskussion über die vorgesehenen Kandidaten für die neu zu wählenden Konfliktkommissionen zu organisieren, die anschließend von ihr in einer Belegschaftsversammlung für die Wahl vorgeschlagen werden.

2. Die Zusammensetzung der Konfliktkommissionen

Bereits bei der Vorbereitung der Wahl ist es wichtig, auf die künftige Zusammensetzung der Konfliktkommission Einfluß zu nehmen. Sie soll der Zusammensetzung der Belegschaft und den betrieblichen Bedingungen entsprechen (§ 3 Abs. 3 KKO). So muß sich die Konfliktkommission in einem Bereich, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, auch im wesentlichen aus Frauen zusammensetzen. Es gilt, in allen Bereichen besonders darauf zu achten, daß dort, wo Frauen beschäftigt sind, diese auch im entsprechenden Verhältnis in der Konfliktkommission vertreten sind. In einer Produktionsabteilung muß die Mehrzahl der Konfliktkommissionsmitglieder selbstverständlich aus Produktionsarbeitern bestehen.

Wer soll gewählt werden?

In die Konfliktkommission werden Arbeiterinnen, Arbeiter, Angestellte und Angehörige der Intelligenz gewählt, die in ihrer Arbeit sowie im gesellschaftlichen und persönlichen Verhalten Vorbild sind, die in der Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit selbst ein gutes Beispiel geben und das 18. Lebensjahr vollendet haben (§ 7 Abs. 1 GGG).

Häufig wird die Frage gestellt, ob in die Konfliktkommission nur Gewerkschaftsmitglieder gewählt werden können. Die Gewerkschaften vertreten dazu den eindeutigen Standpunkt: Um in unserer sozialistischen Gesellschaftsordnung als Vorbild im Betrieb gelten zu können, ist es eine Voraussetzung, auch Mitglied der größten Klassenorganisation der Arbeiterklasse, des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes, zu sein.

Auf die häufig gestellte Frage, ob denn Mitglieder der BGL bzw. AGL

und leitende Mitarbeiter des Betriebes in die Konfliktkommission gewählt werden können, hat die Praxis eine eindeutige Antwort gegeben.

In nicht wenigen Fällen, besonders auf dem Gebiet des Arbeitsrechts, haben sich sowohl die Gewerkschaftsleitungen des Betriebes als auch die Wirtschaftsfunktionäre mit der Lösung des Konflikts beschäftigt, oder sie haben die Ursachen dafür mitgesetzt bzw. bereits eine Entscheidung getroffen, gegen die der Werktätige mit einem Antrag vor der Konfliktkommission, in der diese Kollegen als Mitglieder tätig sind, angehen will. Mitunter ergeben sich für den Werktätigen daraus Zweifel an der Objektivität der Beratung und deren Ergebnis. Er lehnt daher diese Kollegen ab (§ 12 Abs. 2 KKO). Um solche Komplikationen zu vermeiden, sollten daher Mitglieder von Gewerkschaftsleitungen und leitende Wirtschaftsfunktionäre nicht als Kandidaten für die Konfliktkommission vorgeschlagen werden.

Gehören Leiter in die KK?

3. Die Wahl der Konfliktkommissionen

Als Beginn der Wahl wird meist die Wahlversammlung angesehen, obwohl auch die Vorbereitung der Wahl im weitesten Sinne bereits mit zur Wahl gehört. Die Wahlversammlung hebt sich jedoch aus dem ganzen Wahlablauf heraus; denn hier erfolgt die Rechenschaftslegung der bisher tätigen Konfliktkommission, hier wird die Auseinandersetzung über gute oder mangelhafte Arbeit geführt, hier werden die Kandidaten für die neue Konfliktkommission bestätigt. Mit einem Wort: Hier zeigt sich der sozialistische Charakter dieser Wahl für die Belegschaftsmitglieder am deutlichsten.

Für den Ablauf der Wahlberichtsversammlung, an der alle Belegschaftsmitglieder des Bereichs teilnehmen können, empfiehlt es sich, die folgende Tagesordnung zugrunde zu legen:

Tagesordnung der Wahlversammlung

1. Rechenschaftsbericht des Vorsitzenden der Konfliktkommission
2. Diskussion
3. Schlußwort durch einen Vertreter der BGL oder AGL
4. Aufstellung der Kandidaten für die Konfliktkommission
5. Wahl der Wahlkommission.

Der Rechenschaftsbericht des Vorsitzenden der Konfliktkommission soll von der rechtspolitischen Zielsetzung der Konfliktkommissionswahlen ausgehen, wie sie in Vorbereitung der Konfliktkommissionswahlen vom Bundesvorstand des FDGB beschlossen wird. Diese Zielsetzung ist mit der konkreten Tätigkeit der Konfliktkommission in der vergangenen Wahlperiode zu verbinden, und es ist deutlich zu machen, wie sich die Grundorientierung in der Praxis widerspiegelt. Dabei geht es nicht allein um die Anzahl der Beratungen, sondern auch um die inhaltlichen Probleme. Die Berichte müßten die erzielten Fortschritte widerspiegeln, sich aber auch mit noch vorhandenen Mängeln kritisch auseinandersetzen. Werden die Verantwortlichen genannt, so trägt das zur erzieherischen Wirksamkeit und zur Änderung der kritisierten Umstände bei.

Es gibt nicht wenige Konfliktkommissionen, die in einer Wahlperiode

keine oder nur wenige Beratungen geführt haben. Das kann oft sehr positive Gründe haben, daß zum Beispiel die Arbeit mit dem sozialistischen Recht zum festen Bestandteil der betrieblichen Leitungstätigkeit gehört. Doch ist es auch Aufgabe der Konfliktkommission, aber vor allem der betrieblichen Gewerkschaftsleitung, eine kritische Untersuchung der Ursachen vorzunehmen. Oft liegt der Grund für die geringe Zahl der gestellten Anträge in mangelhafter Arbeit mit dem sozialistischen Recht, in unzureichender Rechtspropaganda im Betrieb oder in der Tatsache, daß Werktätigen ihre Rechte und Pflichten nur ungenügend bekannt sind. Das wären beispielsweise Probleme, die im Bericht zur Sprache gebracht werden müßten.

Wenn die KK nur selten berät

Im Rechenschaftsbericht sollte auch die Einschätzung der Konfliktkommissionsschulung erfolgen. Das betrifft sowohl die Teilnahme der Konfliktkommissionsmitglieder an der Schulung als auch die Wirksamkeit und die Qualität der Schulungsveranstaltungen. Gleichzeitig müßten Vorschläge zur weiteren Verbesserung der Schulung unterbreitet werden. Schließlich darf in keinem Rechenschaftsbericht die Wertung der Unterstützung der Konfliktkommission durch Werkleiter und BGL fehlen. Im Schlußwort wird der Vertreter der BGL bzw. AGL den Verlauf der Rechenschaftslegung einschätzen und zu den im Rechenschaftsbericht und in der Diskussion genannten Problemen Stellung nehmen. Dabei könnten schon konstruktive Vorschläge oder Gedanken für die weitere Zielstellung der Konfliktkommissionsarbeit, aber auch für die bessere Anleitung durch die gewerkschaftlichen Leitungen unterbreitet werden.

Mit der Aufstellung der Kandidaten und ihrer Bestätigung in offener Abstimmung durch die Belegschaftsversammlung sind die vorgeschlagenen Kollegen in die Kandidatenliste aufgenommen.

Aufgaben der Wahlkommission

Die Wahl der Konfliktkommission durch die Betriebsangehörigen erfolgt nach den Grundsätzen der Gewerkschaftswahlen geheim (§ 2 Abs. 2 KKO). Auch die Wahlkommission wird nach den Grundsätzen der Gewerkschaftswahlen tätig. Die Wahlkommissionen müssen für jeden Konfliktkommissionsbereich gesondert gewählt werden und zahlenmäßig eine solche Stärke haben, daß ein ordnungsgemäßer und reibungsloser Wahlablauf gesichert und die Besetzung der Wahlurnen mit je zwei Mitgliedern der Wahlkommission garantiert ist. Zur Führung der Wahllisten und zur Lösung anderer technischer Aufgaben können Wahlhelfer hinzugezogen werden.

Die Wahlkommissionen haben im einzelnen folgende Aufgaben:

- Bekanntgabe der Kandidaten für die Konfliktkommission,
- Festlegung und Bekanntgabe der Wahltermine, Ausgestaltung und Einrichtung der Wahlräume einschließlich der Aufstellung der Wahlkabinen (Der Zeitraum der Wahl muß so bemessen sein, daß alle Belegschaftsmitglieder die Möglichkeit haben, von ihrem Wahlrecht Gebrauch zu machen.),
- Erläuterung des Wahlablaufs und Herstellung der Stimmzettel,
- Herrichtung der Wahlurnen, Überwachung des Wahlvorgangs, Aufbewahrung der Wahlurnen in versiegeltem Zustand bis zum Abschluß

der Wahl, öffentliche Auszählung der Stimmen, Anfertigung des Wahlprotokolls sowie öffentliche Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

Die Wähler haben das Recht, auf dem Stimmzettel Streichungen vorzunehmen und neue Vorschläge hinzuzufügen. Über die Gültigkeit der Stimmzettel entscheidet in Zweifelsfällen die Wahlkommission.

8 bis 15 Mitglieder in jede KK

Für die Konfliktkommissionen werden 8 bis 15 Mitglieder gewählt. In Betrieben mit weniger als 100 Betriebsangehörigen kann die Zahl ausnahmsweise auf 6 verringert werden. Diese in den Bestimmungen der KKO (§ 2 Abs. 1) geregelte Ausnahme entspricht den Erfordernissen der Praxis. Jede BGL sollte aber sehr ernsthaft prüfen, ob sie von dieser Ausnahmeregelung Gebrauch macht. Mit der Verringerung der Anzahl der Mitglieder ist oft eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit der Konfliktkommission verbunden. Um einen rechtskräftigen Beschluß fassen zu können, müssen schließlich in jedem Fall vier Mitglieder an der Beratung teilnehmen. Würden beispielsweise nur sechs anstatt mindestens acht Mitglieder gewählt werden, so bestünde sehr leicht die Möglichkeit, daß die Konfliktkommission durch natürliche Fluktuation arbeitsunfähig wird.

Als Mitglieder der Konfliktkommission sind jene Kandidaten gewählt, die in der beschlossenen Reihenfolge bis zur vorgesehenen zahlenmäßigen Stärke der Konfliktkommission mehr als 50 Prozent der abgegebenen Stimmen auf sich vereinigen.

Die Wahl muß wiederholt werden, wenn die Wahlbeteiligung weniger als 51 Prozent beträgt.

Nach erfolgter Wahl werden die neugewählten Mitglieder der Konfliktkommission durch die BGL in feierlicher Form verpflichtet, gerecht und unvoreingenommen zu entscheiden, ihre ganze Kraft für die Verwirklichung der sozialistischen Gesetzlichkeit und für die sozialistische Erziehung der Bürger einzusetzen. Diese feierliche Verpflichtung soll in einem würdigen Rahmen stattfinden. Hier können auch langjährige Konfliktkommissionsmitglieder, die zum Beispiel aus Alters- oder anderen gesellschaftlich berechtigten Gründen aus der Arbeit der Konfliktkommission ausscheiden, verabschiedet werden, soweit das nicht in der Wahlversammlung bereits geschehen ist.

Urkunde ist Legitimation

Über die Wahl erhalten die Mitglieder eine vom Bundesvorstand des FDGB herausgegebene Urkunde. Diese ist so gestaltet, daß sie gleichzeitig eine Legitimation darstellt und sich das Konfliktkommissionsmitglied damit ausweisen kann, wenn dies in Vorbereitung einer Beratung oder bei der Kontrolle über Empfehlungen erforderlich ist. Ausgehend von der Erfahrung, daß die Mehrzahl der Konfliktkommissionsmitglieder ihre verantwortungsvolle Arbeit gestützt auf das Vertrauen ihrer Kollegen über mehrere Wahlperioden hinweg ausübt, sind die Urkunden für mehrere Wahlperioden gültig. Jede Neuwahl wird durch den BGL-Vorsitzenden in der Urkunde bestätigt und damit ihre Gültigkeit verlängert. Wird das Konfliktkommissionsmitglied nicht wiedergewählt oder scheidet es vorzeitig aus, so ist das Dokument einzuziehen.

Die Urkunde dient gleichzeitig als Nachweis für die regelmäßige Teilnahme des Mitglieds an den monatlichen Schulungen. Dazu wird in

jeder Wahlperiode ein Nachweisblatt eingeklebt, auf dem die Teilnahme an den Schulungen bescheinigt wird.

Vorsitzender und Stellvertreter

Die Mitglieder der Konfliktkommission wählen aus ihrer Mitte einen Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter (§ 4 Abs. 2 KKO). Das müßte gleich im Zusammenhang mit der feierlichen Verpflichtung geschehen, um in möglichst kurzer Frist eine arbeitsfähige Konfliktkommission zu schaffen.

Über die Anzahl der Stellvertreter entscheidet die Konfliktkommission in eigener Verantwortung. Hier sollte man sich von den Erfahrungen leiten lassen. So wird eine Konfliktkommission, die in einem stationären Betrieb in einer Werkhalle ihren Bereich hat, andere Voraussetzungen haben als zum Beispiel eine Konfliktkommission des innerbetrieblichen Transports, wo sich der Bereich über den ganzen Betrieb erstreckt. Auf jeden Fall soll es sich bei dem Vorsitzenden und bei den Stellvertretern um erfahrene Kollegen handeln, die die Gewähr dafür bieten, daß die Konfliktkommission als Kollektiv ihrer großen gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden kann.

Die Mitglieder der Konfliktkommissionen üben eine Wahlfunktion aus, die erst mit Ablauf der Wahlperiode, also mit der Neuwahl der Konfliktkommission, endet. Sie sind deshalb — sollten sie vorzeitig aus der Kommission ausscheiden müssen — auch ordnungsgemäß von ihrer Funktion zu entbinden. Deshalb bestimmt § 5 KKO, daß diese Mitglieder, wenn sie durch Betriebswechsel, Schulbesuch, Krankheit oder aus anderen Gründen zur Ausübung ihrer Tätigkeit nicht mehr in der Lage sind, von ihren Aufgaben durch die Belegschaftsversammlung ihres Konfliktkommissionsbereichs zu entpflichten sind.

Wann sind Nachwahlen erforderlich?

Zur Gewährleistung der Rechtssicherheit ist es unbedingt erforderlich, daß in der Arbeitsfähigkeit der Konfliktkommission keine Unterbrechung eintritt. Deshalb haben die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ständig dafür zu sorgen, daß dazu die notwendigen Voraussetzungen gegeben sind. Ist die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigt, so sind Nachwahlen durchzuführen. Für die Nachwahlen gelten die gleichen Grundsätze wie für die Wahl der Konfliktkommission selbst, entsprechend den §§ 2 bis 4 KKO sowie § 6 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 GGG. Da jede Nachwahl mit einem höheren Zeit- und Kraftaufwand verbunden ist, sollten sich die Betriebsgewerkschaftsleitungen bei der Wahl der Konfliktkommissionen darauf orientieren, möglichst die Höchstzahl von 15 Mitgliedern zur Wahl zu stellen, um schon damit eine hohe Sicherheit für eine kontinuierliche Arbeit zu garantieren.

Kapitel III: Arbeitsweise der Konfliktkommissionen

1. Grundlagen für die Arbeitsweise der Konfliktkommissionen

Die Konfliktkommissionsberatungen erweisen sich in der Praxis als lebendiger Ausdruck unserer sozialistischen Demokratie und unserer sozialistischen Rechtsordnung. Sie sind unmittelbare Machtausübung durch die Arbeiterklasse. In ihren Entscheidungen entsprechen die Konfliktkommissionen den Beschlüssen des IX. Parteitages der SED, in denen gefordert wird, die gesellschaftliche Wirksamkeit unseres sozialistischen Rechts zu erhöhen, um die sozialistischen Verhaltensweisen und die sozialistischen Beziehungen der Bürger stärker zu entwickeln und die Verwirklichung der Rechte und Pflichten der Bürger zu gewährleisten.

Ihre hohe gesellschaftliche Wirksamkeit erzielen die Konfliktkommissionsberatungen vor allem dadurch, daß sie unmittelbar in den Bereichen stattfinden, in denen der Konflikt in der Regel entstanden ist und demzufolge auch am besten gelöst werden kann.

Prinzipien für Arbeitsweise

Die im Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte verankerten Prinzipien sind die Grundlage für die Arbeitsweise der Konfliktkommissionen. Dazu gehören das Prinzip der Aufdeckung der Ursachen und begünstigenden Bedingungen des Konflikts, das Antragsprinzip, der Grundsatz der Öffentlichkeit, die allseitige und unvoreingenommene Feststellung der Wahrheit, die Pflicht des betroffenen Bürgers zum persönlichen Auftreten, das Recht der Mitwirkung jedes Teilnehmers an der Beratung sowie die kollektive Beratung und Entscheidung (§ 10 GGG). Vom Gesetz wird hervorgehoben, daß die gesellschaftlichen Gerichte durch kameradschaftliche und kritische Auseinandersetzungen auf den Bürger einwirken und durch ihre gesamte Tätigkeit zur Entwicklung des sozialistischen Staats- und Rechtsbewußtseins beitragen.

Die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte üben unabhängige Rechtsprechung aus und sind dabei nur an die Verfassung, die Gesetze und an andere Rechtsvorschriften gebunden.

Die in den grundsätzlichen Bestimmungen des § 3 GGG zum Ausdruck kommende Zielstellung der Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte ist bestimmend für ihre gesamte Arbeitsweise. Die in der Kon-

fliktkommissionsordnung festgelegten Einzelregelungen sind in ihrem Sinne zu verwirklichen.

Insbesondere bei der Vorbereitung und Durchführung einer Beratung gilt es zu gewährleisten, daß die grundsätzliche gesellschaftliche Orientierung durch das Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte ständig Beachtung findet.

In dieser Weise angewendet, tragen die genannten rechtlichen Regelungen zur hohen Überzeugungskraft der Konfliktkommissionen bei. Sie helfen, die gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen zu sichern, die Ursachen für Rechtsverletzungen und Rechtsstreitigkeiten zu beseitigen sowie Ordnung, Disziplin und Sicherheit zu gewährleisten.

1.1. Vorbereitung der Beratung

Voraussetzung für erzieherischen Erfolg

Die Erfahrungen der Konfliktkommissionen beweisen, daß die gründliche Vorbereitung der Beratung eine wesentliche Voraussetzung für deren erzieherischen Erfolg ist. Jede Beratung so vorzubereiten, daß der dem Konflikt zugrunde liegende Sachverhalt in der Beratung allseitig erörtert und geklärt werden kann, ist daher eine erstrangige Aufgabe der Konfliktkommissionen (§ 7 Abs. 1 KKO).

Dazu werden von den Konfliktkommissionsmitgliedern Aussprachen geführt und erforderliche Unterlagen herangezogen. Ebenso wichtig ist das Vertrautmachen mit den in Frage kommenden gesetzlichen Bestimmungen (§ 7 Abs. 2 KKO).

Der Vorsitzende der Konfliktkommission hat nach Absprache mit den Mitgliedern festzulegen, welche Maßnahmen zur Durchführung der Beratung im einzelnen zu treffen sind. Dazu gehört auch die Festlegung, welche Mitglieder an der Beratung teilnehmen. Es hat sich grundsätzlich als richtig erwiesen, alle verfügbaren Konfliktkommissionsmitglieder einzusetzen. Das schafft gute Voraussetzungen für die Kollektivität und hilft den Mitgliedern, sich die notwendigen Erfahrungen anzueignen.

Bewährt: Vorbereitende Besprechungen

Bewährt haben sich solche vorbereitenden Besprechungen, in denen sich die Konfliktkommissionsmitglieder über die Sach- und Rechtslage informieren und spezielle Aufträge für die Vorbereitung der Beratung übernehmen.

Diese Besprechungen dürfen jedoch nicht das Ergebnis der Beratung vorwegnehmen, indem beispielsweise der Beschuldigte, Vertreter des Arbeitskollektivs, leitende Mitarbeiter und andere herangezogen werden.

In den vorbereitenden Besprechungen ist auch die Zuständigkeit der Konfliktkommission zu prüfen. (Dazu folgen Darlegungen in den einzelnen Abschnitten über die Tätigkeitsgebiete.)

Allgemein gilt jedoch, daß die Konfliktkommission, falls sie sachlich zuständig ist, zu beraten und zu entscheiden hat, wenn sich der Werktätige (Antragsteller, Antragsgegner, beschuldigter Bürger) im Bereich,

für den die Konfliktkommission gebildet wurde, in einem Arbeitsrechtsverhältnis befindet.

Frist zur Durchführung der Beratung

Die Frist zur Durchführung der Beratung beträgt drei Wochen. Sie beginnt mit dem Eingang des Antrags oder der Übergabeentscheidung (§ 7 Abs. 3 KKO). Diese Frist ist vorgeschrieben, um möglichst schnell eine Lösung des Konflikts herbeizuführen. Die Frist von drei Wochen muß aber auch deshalb eingehalten werden, um eine gründliche Vorbereitung der Beratung zu gewährleisten.

Es gehört zur Gewährleistung der vom IX. Parteitag der SED geforderten konsequenten Verwirklichung der Rechtssicherheit, Fristüberschreitungen zu vermeiden. Nur in unbedingt notwendigen Ausnahmefällen darf die Dreiwochenfrist überschritten werden. Der Grund dafür ist in den Unterlagen der Konfliktkommission zu vermerken. Auf keinen Fall dient die Frist dazu, Mängel in der Betriebsorganisation, wie Verzögerungen im Postdurchlauf, im Betrieb zu sanktionieren. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, daß der Betrieb nicht berechtigt ist, die für die Konfliktkommission bestimmten Briefe zu öffnen.

Die Einladungen und die öffentliche Bekanntmachung haben mindestens fünf Tage vor der Beratung zu erfolgen (§ 8 Absätze 1 und 2 KKO). Gegenstand, Zeit und Ort der Beratung müssen daraus ersichtlich sein. Dem Antragsgegner oder dem beschuldigten Bürger sind die besten Voraussetzungen zu schaffen, damit er sich gut auf die Beratung vorbereiten kann, zum Beispiel mit Hilfe der gewerkschaftlichen Rechtsberatung. Dazu gehört, ihm mit der Einladung Kenntnis vom Inhalt des Antrags oder der Übergabeentscheidung zu geben (§ 8 Abs. 3 KKO). Insbesondere vom Betrieb sollten Anträge und Erwiderungen auf Anträge in zweifacher Ausfertigung verlangt werden. (Auf die inhaltlichen Anforderungen an die Anträge wird in den Abschnitten über die einzelnen Tätigkeitsbereiche eingegangen.)

Anträge schriftlich einreichen

Die Anträge müssen grundsätzlich schriftlich bei der Konfliktkommission eingereicht werden. Die Konfliktkommission kann dem Antragsteller aufgeben, einen unvollständigen Antrag durch die für die Entscheidung notwendigen Angaben zu ergänzen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.1.1.).

In der Praxis kommt es des öfteren vor, daß eine Frist zur Antragstellung, zum Beispiel beim Einspruch gegen eine Kündigung, versäumt wurde. In diesen Fällen hat die Konfliktkommission dem Antragsteller aufzugeben, die Gründe dafür mitzuteilen, und ihn darauf hinzuweisen, daß er einen Antrag auf Befreiung von den nachteiligen Folgen der Fristversäumnis stellen kann (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.1.2.).

Nach dem Arbeitsgesetzbuch der DDR sind in Arbeitsstreitfällen Beteiligte, die unverschuldet eine Frist zur Einlegung eines Einspruchs versäumen, auf Antrag von den nachteiligen Folgen der Fristversäumnis zu befreien. Ein verspäteter Einspruch eines Werktätigen kann auch dann als rechtzeitig eingelegt behandelt werden, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und es im Interesse des Werktätigen dringend geboten ist (§ 296 Abs. 5 AGB).

In der gemeinsamen Beratung mit dem Arbeitskollektiv liegt eine erzieherische Kraft der Tätigkeit der Konfliktkommissionen. Deshalb hat die Regelung, daß die Konfliktkommission in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und dem Vertrauensmann auf die Teilnahme des Arbeitskollektivs an der Beratung hinwirkt, besondere Bedeutung (§ 9 Abs. 2 KKO). Das Arbeitskollektiv kennt die Bedingungen des Bereichs, in dem der Konflikt entstand, und kann am besten einschätzen, welche Ursachen vorliegen. Vom Arbeitskollektiv hängt es wesentlich ab, wie den Werktätigen nach der Beratung geholfen wird, Schwächen zu überwinden. Die Mitglieder des Arbeitskollektivs können aber auch für ihre Arbeit und ihr Verhalten aus den Konfliktkommissionsberatungen oft wertvolle Lehren ziehen.

Wer ist zur Beratung einzuladen?

Die Konfliktkommission sollte nicht vergessen, die Werktätigen direkt einzuladen, deren Kenntnisse und Erfahrungen für die Lösung des jeweiligen Konflikts von Bedeutung sind. Die Einladung von Vertretern des Betriebes, von staatlichen Organen und Leitungen gesellschaftlicher Organisationen sowie von anderen gesellschaftlichen Kräften dient der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Beratung (§ 9 Abs. 1 KKO). Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung, also die AGL und in Betrieben ohne AGL die BGL, ist zu jeder Beratung einzuladen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.1.4.).

Zur Sicherung der Rechte der Jugendlichen und ihrer weiteren Erziehung sowie zur umfassenden Einschätzung ihrer Persönlichkeit sind zu Beratungen über Konflikte, an denen ein Jugendlicher beteiligt ist, immer die Erziehungsberechtigten mit einzuladen (§ 8 Abs. 4 KKO). Falls sie trotz ordnungsgemäßer Einladung nicht erscheinen, entscheidet die Konfliktkommission, ob ein erneuter Beratungstermin anzusetzen ist (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.1.3.). Hält es die Konfliktkommission nach der Sachlage und der Persönlichkeit des Jugendlichen für richtig, dann sind Vertreter der Organe der Jugendhilfe, der Schule und der FDJ einzuladen (§ 8 Abs. 4 KKO). So wird es zum Beispiel bei Vergehen oft zweckmäßig sein, Vertreter der Jugendhilfe einzuladen, während das in Arbeitsrechtssachen in der Regel nicht erforderlich ist. Das Einladen von Vertretern der FDJ-Leitung sollte jedoch zur festen Praxis der Konfliktkommission werden.

Aussöhnung muß den Konflikt lösen

Bei einfachen Haus- und Nachbarschaftsstreitigkeiten, bei Beleidigungen und Verleumdungen sowie bei Hausfriedensbruch sollen die Konfliktkommissionsmitglieder bereits in der Vorbereitung der Beratung darauf hinwirken, Antragsteller und Antragsgegner auszusöhnen (§ 10 Abs. 1 KKO). Eine solche Aussöhnung muß aber zugleich den Konflikt lösen. Dabei können mehrere Konfliktkommissionsmitglieder, aber auch nur ein Konfliktkommissionsmitglied, mitwirken. Über die Aussöhnung ist ein Protokoll anzufertigen, in das auch die von den Beteiligten übernommenen Verpflichtungen aufzunehmen sind (§ 10 Abs. 2 KKO). Diese Regelung ermöglicht es, verhältnismäßig geringfügige Streitigkeiten ohne großen Zeit- und Kraftaufwand zu klären, wenn dafür die Bereitschaft des Antragstellers und des Antragsgegners vorhanden ist. Kommt eine Aussöhnung nicht zustande, dann ist eine ord-

nungsgemäße Beratung durchzuführen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 5.2.2.).

Insgesamt sollte eine gründliche Vorbereitung der Konfliktkommissionsberatung die Voraussetzung dafür schaffen, den Konflikt in einer Beratung zu lösen. Eine Vertagung wäre nur in besonderen Ausnahmefällen zu vertreten, wenn sich zum Beispiel während der Beratung klar ergibt, daß ein nicht anwesender Kollege im Interesse der Wahrheitsfindung unbedingt noch zu hören ist.

Vertagung nur im Ausnahmefall

1.2. Durchführung der Beratung

Die Konfliktkommission wird insbesondere durch die Beratung wirksam. Sie ist das Forum, durch kameradschaftliche und kritische Auseinandersetzungen gemeinsam mit dem Arbeitskollektiv zur Lösung des Konflikts zu gelangen, die gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen zu gewährleisten und erzieherisch auf sie einzuwirken. Im Ergebnis der Beratung wird von der Konfliktkommission Rechtsprechung ausgeübt und werden Empfehlungen zur Beseitigung von Ursachen der Rechtsverletzungen und Rechtsstreitigkeiten gegeben. Die Beratung der Konfliktkommission dient der unmittelbaren Rechtsfindung. Hierin liegt der wesentliche Unterschied zur vorbereitenden Besprechung (siehe Abschn. 1.1. dieses Kapitels), die gelegentlich ebenfalls als Beratung bezeichnet wird.

Die Beratung wird durch das Wirken der einzelnen Konfliktkommissionsmitglieder ergänzt, die mit ihren Erfahrungen auf die Wahrung der sozialistischen Gesetzlichkeit und die Vervollkommnung der Leitungstätigkeit in den Betrieben durch Kritiken, Vorschläge, Rechtsberatungen und ähnliches Einfluß nehmen (§ 12 GGG).

Die Konfliktkommissionsberatungen sind mit mindestens vier Mitgliedern zu führen (§ 11 Abs. 1 KKO). Auch wenn die Konfliktkommission zulässigerweise Beschlüsse außerhalb einer Beratung faßt, beispielsweise die Zurückweisung eines Antrags des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens, geschieht das in der Besetzung mit mindestens vier Mitgliedern (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.2.2.).

Beschlüsse der Konfliktkommission, die mit weniger als vier Mitgliedern gefaßt wurden, müssen auf Antrag der Beteiligten bzw. des Staatsanwalts vom Kreisgericht für rechtsunwirksam erklärt werden.

Mindestens vier Mitglieder erforderlich

Im Normalfall wird die Beratung der Konfliktkommission von deren Vorsitzenden oder einem Stellvertreter geleitet. Es ist jedoch auch möglich, ein anderes Mitglied mit der Leitung zu beauftragen (§ 11 Abs. 2 KKO). Das kann nicht nur der Fall sein, wenn Vorsitzender und Stellvertreter verhindert sind, sondern auch aus anderen Gründen, zum Beispiel wenn ein Mitglied der Konfliktkommission über besondere Sachkunde zur Behandlung des jeweiligen Konflikts verfügt.

Im Interesse einer unvoreingenommenen Entscheidung dürfen Werktätige, die als Partei am Rechtsstreit beteiligt oder durch die Rechtsver-

Wer darf nicht mitwirken?

letzung geschädigt sind, und Ehegatten sowie nahe Angehörige des Antragstellers, des beschuldigten Bürgers oder des Geschädigten nicht an der Beratung und Entscheidung einer Sache mitwirken (§ 12 Abs. 1 KKO).

Nahe Angehörige sind entsprechend der Definition in § 226 Abs. 2 StGB die Geschwister und solche Personen, die mit den Parteien, dem Geschädigten oder dem Beschuldigten in gerader Linie verwandt oder durch Annahme an Kindes Statt (Adoption) oder im Sinne von § 47 FGB miteinander verbunden sind.

Der Antragsteller, der Antragsgegner, der Geschädigte und der beschuldigte Bürger haben das Recht, wegen Besorgnis der Befangenheit Einwände gegen die Mitwirkung eines an der Beratung teilnehmenden Konfliktkommissionsmitglieds zu erheben. Der Einwand ist bis zum Beginn der Beratung, das heißt wenn die Konfliktkommissionsmitglieder vorgestellt werden, zulässig (§ 12 Abs. 2 KKO). Die Konfliktkommission entscheidet über diesen Einwand endgültig. Wird einem solchen Einwand wegen berechtigter Zweifel an der Unvoreingenommenheit stattgegeben, dann darf dieses Mitglied nicht an der Beratung und Entscheidung der Sache teilnehmen. Das kann der Fall sein, wenn zum Beispiel ein Meister, der Mitglied der Konfliktkommission ist, eine zu beratende Kündigung veranlaßt hat.

Das ausscheidende Mitglied ist durch ein anderes zu ersetzen, wenn die Anzahl von vier Mitgliedern unterschritten wird. Sonst kann die Beratung auch in verminderter Zahl, aber mit mindestens vier Konfliktkommissionsmitgliedern, fortgesetzt werden.

Wenn die KK nicht beraten kann

Wenn die Konfliktkommission nicht beraten kann, weil aus den in § 12 KKO genannten Gründen die vorgeschriebene Besetzung mit mindestens vier Mitgliedern nicht gegeben ist, so erteilt sie dem Antragsteller eine Bescheinigung und weist ihn auf die Möglichkeit hin, sich direkt an das zuständige Kreisgericht zu wenden (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 2.2.6.).

Die Beratung der Konfliktkommission findet öffentlich und in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt (§ 13 Abs. 1 KKO). An ihr können also Betriebsangehörige und die von der Konfliktkommission eingeladenen Bürger teilnehmen, auch wenn sie nicht Betriebsangehörige sind. Die öffentliche Beratung entspricht dem demokratischen Wesen unserer sozialistischen Rechtspflege und ist eine bedeutende Grundlage für die gesellschaftliche Wirksamkeit der Konfliktkommission. Eine Einschränkung der Öffentlichkeit im Betrieb ist nicht zulässig. Sie sollte auch nicht dadurch eingeengt werden, daß die Beratung während der Arbeitszeit stattfindet. Die Praxis zeigt, daß es in den meisten Fällen möglich ist, die Konfliktkommissionsberatung ohne Ausfall von Arbeitszeit durchzuführen.

Die Öffentlichkeit ist während der gesamten Beratung zu gewährleisten. Es widerspricht daher der KKO, wenn sich Konfliktkommissionen vor der Beschlußfassung zur Beratung zurückziehen. Die Meinungsäußerung der Konfliktkommissionsmitglieder vor allen Beteiligten und Teilnehmern hat hohen erzieherischen Wert. In keiner Phase der Bera-

tung findet so die Meinung eine Basis, daß etwas hinter dem Rücken des Kollektivs ausgehandelt wird.

Mitwirkung der Beteiligten notwendig

Grundsätzlich notwendig ist, daß Antragsteller, Antragsgegner oder beschuldigte Bürger anwesend sind (§ 13 Abs. 1 KKO). (Zulässige Ausnahmen werden in den Abschnitten über die einzelnen Sachgebiete genannt.)

Diese unmittelbare Mitwirkung der Beteiligten ist eine wesentliche Voraussetzung zur schnellen Lösung des Konflikts auf der Grundlage der sozialistischen Gesetzlichkeit, ohne überflüssige Vertretungen und unnötigen Schriftverkehr. Sie ist wesentlich für die erzieherische Wirkung der Beratung.

Die allseitige und unvoreingenommene Feststellung des Sachverhalts, der Ursachen und Bedingungen der Rechtsstreitigkeit oder der Rechtsverletzung gehört zu den Hauptpflichten der Konfliktkommission. Sie hat sich weiterhin über die Persönlichkeit des Bürgers und sein Verhalten Klarheit zu verschaffen (§ 14 Abs. 1 KKO). Dazu ist vor allem notwendig, allen Teilnehmern der Beratung das Recht zu sichern, ihre Auffassung zu den behandelten Fragen darzulegen, insbesondere Wege zur Überwindung des Konflikts zu finden (§ 14 Abs. 2 KKO). Es sollte auch in jeder Beratung darauf geachtet werden, daß der Vertrauensmann der Gewerkschaftsgruppe sowie Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen und anderer Kollektive den Standpunkt ihres Kollektivs darlegen (§ 14 Abs. 3 KKO und § 300 Abs. 1 AGB).

Stellungnahme der Gewerkschaft

Insbesondere die Stellungnahme der Gewerkschaft ist von außerordentlichem Wert für den Erfolg der Beratung, bringt sie doch die Meinung der Klassenorganisation der Arbeiterklasse zum jeweiligen Konflikt zum Ausdruck. Sie ist Teil der gewerkschaftlichen Interessenvertretung. Bei Jugendlichen sollte keine Beratung ohne eine Meinungsäußerung der FDJ-Leitung stattfinden.

In der Konfliktkommissionsberatung nehmen die Teilnehmer, die ihre Auffassung darlegen, zwar nicht die Stellung von Zeugen vor staatlichen Gerichten ein, deren vorsätzliche falsche oder unvollständige Aussagen eine Straftat darstellen (§ 230 StGB). (Das trifft auch für Teilnehmer zu, die von einem Untersuchungsorgan bereits als Zeugen vernommen wurden.) Das ändert aber nichts an ihrer Pflicht, vor der Konfliktkommission der Wahrheit entsprechende Erklärungen abzugeben, nichts hinzuzufügen und nichts zu verschweigen. Es geht darum, unbeeinflußt von Ansichten und Darlegungen anderer sowie von persönlichen Erwägungen zur Wahrheitsfindung beizutragen.

Der Leiter der Beratung sollte zu Beginn auf diese Pflichten aufmerksam machen. Er kann, soweit ihm das notwendig erscheint, auch darauf hinweisen, daß falsche oder unvollständige Äußerungen eventuell den Tatbestand der Verleumdung (§ 138 StGB) erfüllen. Gegebenenfalls könnten dadurch auch zivilrechtliche Schadenersatzansprüche begründet werden, wenn Vermögensnachteile für Antragsteller, Antragsgegner oder beschuldigten Bürger entstanden sind.

In die Beratung wegen eines Vergehens oder einer Verfehlung können

einfache zivilrechtliche und andere Rechtsstreitigkeiten unter folgenden Voraussetzungen einbezogen werden:

Einbeziehung anderer Streitfälle

- Sie müssen mit dem Vergehen oder der Verfehlung im Zusammenhang stehen,
- Es muß ein entsprechender Antrag auf Beratung gestellt werden.
- Die Streitigkeit muß sich ohne weitere Vorbereitung klären lassen (§ 15 KKO).

Für den Fall, daß der Antragsteller, der Antragsgegner oder der beschuldigte Bürger nicht zur Beratung erscheint, ist mit Hilfe der betrieblichen Gewerkschaftsleitung, des Vertrauensmannes und des Arbeitskollektivs darauf Einfluß zu nehmen, daß die Genannten an der anzuberaumenden zweiten Beratung teilnehmen (§ 16 KKO). Das geschieht am besten durch ein überzeugendes Gespräch. Der betreffende Werktätige ist mit der zweiten Einladung auf die Folgen eines eventuellen erneuten Fernbleibens aufmerksam zu machen. Im Falle eines zweiten unbegründeten Fernbleibens des Antraggegners in Arbeitsrechtssachen kann auch in seiner Abwesenheit über den Streitfall entschieden werden, wenn der Sachverhalt geklärt ist und der Antragsteller die Entscheidung beantragt hat (§ 30 Abs. 2 KKO). Der Antragsgegner beraubt sich gegebenfalls selbst der Möglichkeit, rechtserhebliche Tatsachen, die seine Auffassung stützen könnten, in der Konfliktkommissionsberatung vorzubringen.

Eine Ausnahme bilden die Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin auf Antrag des Betriebsleiters gemäß § 255 Abs. 3 AGB sowie des Komitees und der Inspektion des Komitees der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion. Beim zweiten unbegründeten Fernbleiben des betreffenden Werktätigen gibt die Konfliktkommission den Antrag innerhalb einer Woche an den Antragsteller zur Einleitung anderer Maßnahmen zurück.

Bleibt in Arbeitsrechtssachen der Antragsteller unbegründet auch der zweiten Beratung fern, gilt der Antrag als zurückgenommen. Die Konfliktkommission hat dies in ihrem Beschluß festzuhalten (§ 30 Abs. 1 KKO).

Wenn der Beschuldigte nicht erscheint

Bleibt bei einer Beratung über ein Vergehen der beschuldigte Bürger ohne Grund der Beratung fern, so ist er in der zweiten Einladung darauf aufmerksam zu machen, daß die Sache an das übergebende Organ, also das Untersuchungsorgan, den Staatsanwalt oder das Gericht, zurückgegeben wird, wenn er erneut unbegründet fehlt (§ 36 Abs. 1 KKO).

Beim unbegründeten Fernbleiben des beschuldigten Bürgers von einer Beratung über eine Verfehlung ist der beschuldigte Bürger darauf hinzuweisen, daß im Falle eines weiteren unbegründeten Fehlens die Konfliktkommission bei aufgeklärtem Sachverhalt wie in Arbeitsstreitfällen in seiner Abwesenheit entscheiden kann oder, wenn das nicht möglich ist, die Sache der Deutschen Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung übergeben wird (§ 42 Abs. 3 KKO).

Wenn der Erziehungsberechtigte einer Beratung wegen Verletzung der Schulpflicht unbegründet auch zum zweiten Mal fernbleibt, dann ist er darauf aufmerksam zu machen, daß die Konfliktkommission ebenfalls

in Abwesenheit entscheiden kann, wenn der Sachverhalt aufgeklärt ist. Ist das nicht möglich, so gibt sie die Sache innerhalb einer Woche an den Direktor der Schule zurück (§ 54 KKO).

Handelt es sich um Beratungen wegen Ordnungswidrigkeiten, so ist in der zweiten Einladung zu vermerken, daß im Falle des erneuten unbegründeten Nichterscheinens des beschuldigten Bürgers die Sache an das übergebende Organ zur weiteren Bearbeitung zurückgegeben wird (§ 50 KKO).

Ordnungsstrafen wegen unbegründeten Fernbleibens und ungebührlichen Verhaltens spricht die Konfliktkommission nicht aus.

Die Mitglieder der Konfliktkommissionen führen gemeinsam mit den Gewerkschaftsleitungen Gespräche mit dem betreffenden Werktätigen und bewegen ihn in der Regel dazu, an der zweiten Beratung teilzunehmen. Durch die hohe Autorität, die sie sich in den Betriebskollektiven erworben haben, sind sie in der Lage, auch ohne Ordnungsstrafen ungebührliches Verhalten zu unterbinden.

1.3. Abschluß der Beratung

Entscheidung durch Beschluß

Im Ergebnis der Beratung entscheidet die Konfliktkommission durch Beschluß über den Anspruch, die Bestätigung einer Einigung des Antragstellers mit dem Antragsgegner oder die Rechtsverletzung (§ 17 Abs. 1 KKO). Im Beschluß ist gegebenenfalls auch festzustellen, daß der erhobene Anspruch unbegründet ist oder keine Rechtsverletzung vorliegt (§ 17 Abs. 2 KKO). Der Beschluß wird in öffentlicher Beratung der Konfliktkommission gefaßt, wobei durch eine allseitige Erörterung und Klärung des Sachverhalts die Voraussetzungen für einen einstimmigen Beschluß geschaffen werden sollen (§ 18 Abs. 1 KKO). Die Praxis der Konfliktkommissionen beweist, daß es in der Regel gelingt, einen einstimmigen Beschluß herbeizuführen. Wenn das jedoch in Ausnahmefällen nicht möglich ist, das heißt die Konfliktkommissionsmitglieder zu keiner übereinstimmenden Auffassung über die Entscheidung kommen, dann gilt der Beschluß als gefaßt, wenn die Mehrheit der an der Beratung teilnehmenden Konfliktkommissionsmitglieder ihm zustimmt (§ 18 Abs. 2 KKO).

Insgesamt hat sich beim Vorbereiten des Beschlusses bewährt, daß der Vorsitzende seine Vorstellungen zum Beschluß darlegt und alle Konfliktkommissionsmitglieder ihre Meinung dazu sagen sowie Ergänzungen und Veränderungen vorschlagen.

Nach Art und Umfang festlegen

In der Entscheidung oder in der zu bestätigenden Einigung sind die zu erfüllenden Verpflichtungen konkret nach Art und Umfang festzulegen. So ist bei Streitigkeiten über Lohn- und andere Geldforderungen die genaue Höhe der zu zahlenden Beträge zu bestimmen. Auch ganz oder teilweise abgewiesene Ansprüche sowie die Art und Weise der Erfüllung von Leistungsverpflichtungen sind im Beschluß genau zu bezeichnen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.2.1.).

Zum Inhalt des Beschlusses

Der Beschluß der Konfliktkommission hat gemäß § 19 Abs. 1 KKO folgenden Inhalt:

- Tag und Ort der Beratung,
- Namen der Mitglieder der Konfliktkommission, die den Beschluß gefaßt haben,
- Namen, Alter und Anschrift des Antragstellers und Antragsgegners oder des beschuldigten Bürgers,
- gestellte Anträge,
- kurze Darlegung des festgestellten Sachverhalts mit den Tatsachen und Gründen, auf die sich die Entscheidung der Konfliktkommission stützt,
- die im Ergebnis der Beratung getroffene Entscheidung,
- Empfehlungen an Leiter der Betriebe, der staatlichen Organe und Einrichtungen sowie an Leitungen der gesellschaftlichen Organisationen,
- Hinweis auf die Möglichkeit eines Einspruchs gegen den Beschluß der Konfliktkommission und auf die Vollstreckungsmöglichkeiten.

Besondere Aufmerksamkeit bedarf neben einer klar formulierten Entscheidung die Darlegung der Tatsachen und Gründe, die die Grundlage für die Entscheidung bildeten. Die Konfliktkommission soll also im Beschluß zum Ausdruck bringen, warum sie zu der getroffenen Entscheidung gelangt ist und auf welchen gesetzlichen Bestimmungen sie beruht. Das trägt dazu bei, die erzieherische Wirkung des Beschlusses zu verstärken, und es erleichtert im Falle eines Einspruchs dem Gericht, den Konflikt besser einzuschätzen.

Der Beschluß ist vom Leiter der Beratung, in der Regel vom Konfliktkommissionsvorsitzenden, zu unterzeichnen. Er wird gemäß § 19 Abs. 2 KKO dem Antragsteller und dem Antragsgegner oder dem beschuldigten Bürger, dem Geschädigten und den Erziehungsberechtigten von beteiligten Jugendlichen innerhalb einer Woche gegen Empfangsbestätigung ausgehändigt.

Das gilt sinngemäß auch für die Empfehlungen an den Leiter des Betriebes, an staatliche Organe und Einrichtungen sowie an Leitungen gesellschaftlicher Organisationen.

Wann gilt der Beschluß als übergeben?

In der Regel werden die Beschlüsse den Beteiligten im Betrieb persönlich übergeben. Der Betrieb hat den Beschluß empfangen, wenn dieser gegen Empfangsbestätigung dem Betriebsleiter, zuständigen leitenden Mitarbeiter oder Bearbeiter selbst oder einem Mitarbeiter übergeben worden ist, zu dessen Arbeitsaufgaben es gehört, derartige Vorgänge entgegenzunehmen und an den zuständigen Leiter bzw. Bearbeiter weiterzuleiten (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.3.2.).

Wird der Beschluß mit der Post übermittelt, so ist es zweckmäßig, die Sendung als „Einschreiben“ mit „Rückschein“ (§§ 32 und 36 der Postordnung) abzuschicken.

Die Beteiligten sind verpflichtet, die Beschlüsse der Konfliktkommission entgegenzunehmen, und haben gegebenenfalls die Rechtsfolgen zu tragen, wenn sie dieser Pflicht nicht nachkommen. Wird die Annahme verweigert, so gilt der Beschluß dennoch als übermittelt. Ein entspre-

chender Vermerk in den Unterlagen ist vorzunehmen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.3.3.).

Durchschrift an den Staatsanwalt

Eine Durchschrift des Beschlusses ist dem Staatsanwalt des Kreises und dem übergebenden Organ zu übermitteln. In den Fällen, in denen eine Geldbuße festgelegt wurde, ist der Beschluß auch dem örtlichen Rat, also dem Rat der Stadt oder dem Rat des Stadtbezirks, in dessen Bereich der zur Zahlung Verpflichtete wohnt, zu übersenden, da an diese Organe die Geldbuße einzuzahlen ist (§ 19 Abs. 3 KKO). Außerdem wird von ihnen, wenn erforderlich, auch die Vollstreckung durchgeführt.

In die Personalakten wird der Beschluß der Konfliktkommission nicht aufgenommen (§ 19 Abs. 4 KKO).

Ein besonderes Protokoll neben dem Beschluß der Konfliktkommission wird nicht gefordert, soweit es sich nicht um Arbeitsrechtssachen handelt. Der Sachverhalt ist im notwendigen Umfang im Beschluß darzulegen. Wenn jedoch die Vorbereitung der Beratung ergibt, daß ein ausführliches Protokoll zweckmäßig wäre, dann sollte die Konfliktkommission eine solche Niederschrift in der Beratung anfertigen lassen.

In Arbeitsstreitfällen ist ein besonderes Protokoll vorgesehen (§ 27 Abs. 2 KKO). Es soll im Falle eines Einspruchs dem Gericht eine gute Grundlage für die Einschätzung der Sachlage bei Arbeitsstreitfällen geben.

Erstattung notwendiger Auslagen

Gebühren werden für die Tätigkeit der Konfliktkommission nicht erhoben (§ 20 Abs. 1 KKO). Kein Werktätiger braucht also aus finanziellen Gründen auf die Geltendmachung eines Anspruchs zu verzichten. Die Konfliktkommission kann jedoch im Ergebnis einer Beratung wegen eines Vergehens, einer Verfehlung, wegen Ordnungswidrigkeiten und Schulpflichtverletzungen den Bürger, dessen Schuld festgestellt wurde, zur vollen oder teilweisen Erstattung notwendiger Auslagen des Antragstellers, eines anderen Geschädigten oder der zur Klärung der Sache mündlich oder schriftlich eingeladenen Bürger verpflichten (§ 20 Abs. 2 KKO), wenn er keine freiwillige Zahlung übernimmt.

Soweit bei zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten eine Einigung in der Sache selbst erzielt wurde, ist es möglich, daß Antragsteller und Antragsgegner Vereinbarungen über die Erstattung von Auslagen treffen.

In Arbeitsstreitfällen trägt jeder Beteiligte die ihm entstehenden Aufwendungen selbst. Wenn der Betrieb ganz oder teilweise unterliegt, hat er dem Werktätigen die notwendigen Aufwendungen zu erstatten. In anderen Fällen kann der Betrieb dem Werktätigen Aufwendungen erstatten.

Auslagen der Konfliktkommission werden den Beteiligten nicht in Rechnung gestellt (§ 305 Absätze 1 und 2 AGB). Auf dieser Grundlage legt die Konfliktkommission im Beschluß fest, welche Aufwendungen der Betrieb dem Werktätigen gegebenenfalls zu erstatten hat (§ 20 Abs. 3 KKO).

Unter Auslagen bzw. Aufwendungen sind die Kosten zu verstehen, die den in § 20 Abs. 2 KKO genannten Bürgern zur Wahrnehmung ihrer

gesetzlich garantierten Rechte entstehen, so beispielsweise Fahrtkosten und Postgebühren. Diese Kosten müssen jedoch den tatsächlich gegebenen Notwendigkeiten entsprechen, das heißt, sie dürfen nicht unangemessen hoch angesetzt werden.

Wer soll die Auslagen tragen?

Kommt es zu keiner freiwilligen bzw. vereinbarten Auslagenerstattung im Sinne von § 20 KKO, dann sollte die Konfliktkommission bei ihren Entscheidungen vor allem davon ausgehen, daß Auslagen von dem Bürger getragen werden, der durch sein Verhalten die Beratung erforderlich machte oder unentschuldigt der Beratung fernblieb.

Auch die Entscheidung über die Auslagenerstattung verstärkt die erzieherische Wirksamkeit der Konfliktkommissionsberatung. Die Einigung bzw. Verpflichtung über die Auslagenerstattung ist in den Beschluß aufzunehmen. Die Höhe der zu zahlenden Auslagen, Name und Anschrift des verpflichteten und berechtigten Bürgers sind genau aufzuführen; dies nicht zuletzt deshalb, um gegebenenfalls die Vollstrekkung zu gewährleisten.

2. Maßnahmen zur Verstärkung der Wirksamkeit

Die Beratungen der Konfliktkommission erreichen besonders dann eine hohe gesellschaftliche Wirksamkeit, wenn sie Ausgangspunkt der weiteren Überzeugungs- und Erziehungsarbeit im jeweiligen Arbeitskollektiv sind. Diese Zielstellung erfordert ein enges Zusammenwirken aller gesellschaftlichen Kräfte (§ 21 Abs. 1 KKO).

Fortführung des Erziehungsprozesses

Die Fortführung des Erziehungsprozesses soll dem Rechtsverletzer helfen, seine Schwächen zu überwinden, und ihn immer besser befähigen, einen festen Platz im Arbeitskollektiv einzunehmen. Die Überzeugungsarbeit sollte aber auch darauf gerichtet sein, all den Werktätigen, die durch ihr Verhalten den Konflikt begünstigen, die Möglichkeit zu geben, die richtigen Schlußfolgerungen aus der Beratung zu ziehen. Nicht zuletzt gilt das für die Beseitigung von Mängeln in der Leitungstätigkeit.

Die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind berechtigt, vom Betriebsleiter bzw. von leitenden Mitarbeitern die Auswertung von Konfliktkommissionsberatungen im Betrieb bzw. in Bereichen des Betriebes zu fordern (§ 300 Abs. 2 AGB).

Um die erzieherische Wirkung ihrer Beratung zu erhöhen, hat die Konfliktkommission das Recht, zu beschließen, daß ihre Entscheidung im Betrieb bis zur Dauer von zwei Wochen veröffentlicht wird (§ 21 Abs. 2 KKO). Das geschieht meistens durch Aushang. Es bedarf einer sehr gründlichen Überlegung, ob eine solche Veröffentlichung richtig ist, und es wäre falsch, wenn die Konfliktkommission unbesehen in jedem Fall entscheiden würde, daß der Aushang unbedingt erforderlich ist. Es muß vor allem die Frage gestellt werden, ob damit sowohl dem Rechtsverletzer geholfen wird als auch vorbeugende Wirkung im Betriebskollektiv erzielt werden kann. Manche Beschlüsse, so zum Beispiel in Arbeitsstreitfällen, werden dann für die Veröffentlichung in Frage

kommen, wenn damit die Möglichkeit einer breiteren Information gegeben ist.

In jedem Fall muß die Konfliktkommission sehr verantwortungsbewußt abwägen, ob die erzieherische Wirkung der Beratung durch die Veröffentlichung beeinträchtigt werden könnte oder ob der betroffene Bürger eventuell sogar ungerechtfertigt in der Öffentlichkeit bloßgestellt wird (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 10.1.).

Veröffentlichungen können auch durch die Betriebszeitung und den Betriebsfunk erfolgen, wenn es sich für eine allseitige Auswertung als günstig erweist. Auch die Auswertung in Belegschafts- und Gewerkschaftsversammlungen ist eine Form der Veröffentlichung (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 10.1.).

Kontrolle über Einhaltung der Beschlüsse

Die Konfliktkommission hat zu kontrollieren, daß der Beschluß nicht länger aushängt, als laut § 21 Abs. 2 KKO festgelegt ist. Die Veröffentlichung darf auch erst nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses erfolgen (§ 58 Abs. 1 KKO und OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 10.1.).

Der Konfliktkommission obliegt es, die Einhaltung ihrer Beschlüsse zu kontrollieren (§ 21 Abs. 3 KKO). Die Kontrolle erfolgt in der Regel durch beauftragte Konfliktkommissionsmitglieder. Bemerken sie dabei Mängel, so werden diese in der Regel gemeinsam mit den Gewerkschaftsleitungen und Leitern beseitigt. Wird festgestellt, daß ein Werktätiger im Beschluß enthaltene Erziehungsmaßnahmen, wie die Verpflichtung zur Entschuldigung beim Geschädigten oder vor dem Kollektiv, nicht einhält, so kann der Konfliktkommissionsvorsitzende eine erneute Beratung ansetzen (§ 21 Abs. 3 KKO).

Mit Hilfe dieser Beratung soll nachdrücklich auf den betreffenden Werktätigen Einfluß genommen werden, damit er seinen Verpflichtungen aus dem Beschluß der Konfliktkommission endlich nachkommt. Die Konfliktkommission kann in dieser Beratung auch andere geeignete Erziehungsmaßnahmen — eine Ausnahme bildet die Geldbuße — festlegen. Es ist auch möglich, die öffentliche Zurücknahme einer Beleidigung oder Verleumdung durch die Veröffentlichung der Entscheidung der Konfliktkommission zu ersetzen (§ 60 Abs. 3 KKO).

Die Kontrolle der Verwirklichung der Konfliktkommissionsbeschlüsse soll jedoch nicht unnötig lange ausgedehnt werden. Wenn sie überhaupt über eine längere Zeit erforderlich ist, dann sollte sie den Zeitraum eines Jahres nicht überschreiten. Eine vorher festgelegte Kontrollzeit müßte daher abgekürzt und die Kontrolle beendet werden, wenn die Konfliktkommission die Entwicklung des Werktätigen nach der Beratung als erfolgreich einschätzt (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 10.3.)

Bedeutung der Empfehlungen der KK

Einen wesentlichen Einfluß auf die Beseitigung von Konfliktursachen und begünstigenden Bedingungen können die Konfliktkommissionen mit den Empfehlungen ausüben. Sie werden im Ergebnis der Beratungen an die Leiter der Betriebe, der staatlichen Organe und Einrichtungen, an die Vorstände der Genossenschaften und die Leitungen gesellschaftlicher Organisationen gegeben (§ 14 GGG). In der Praxis haben sich die Empfehlungen als sehr wirksam bewährt, Ordnung, Disziplin und Sicherheit im Betrieb zu verbessern. Über den Einzelkonflikt hin-

aus werden sie zur Verbesserung der Leitungstätigkeit und zur Beseitigung von Mängeln und Ungesetzlichkeiten angewendet (§ 22 Abs. 1 KKO). Sie enthalten dazu Vorschläge, Hinweise und Kritiken. Nach der Richtlinie Nr. 28 Ziff. 10.2.1. ist es möglich, Empfehlungen in einer Sache an mehrere Organe zu richten.

Mitwirkung an Leitung und Planung

Die Empfehlung der Konfliktkommission ist ihrem Wesen nach eine spezifische Form der organisierten Mitwirkung der Werktätigen an der Leitung und Planung und als solche ein bedeutsamer Ausdruck der sozialistischen Demokratie. Es handelt sich um Arbeitervorschläge, die von allen Empfängern eine verantwortungsbewußte Behandlung verlangen.

Aus der Statistik ergibt sich, daß die Konfliktkommissionen in jeder fünften Beratung eine Empfehlung zur Beseitigung festgestellter Ursachen von Rechtsverletzungen und Rechtsstreitigkeiten sowie zur Überwindung von Mängeln und Ungesetzlichkeiten ausgesprochen haben. Dort, wo die Betriebsleiter den Empfehlungen der Konfliktkommissionen verantwortungsbewußt folgten, wurde die Qualität der Leitungstätigkeit Schritt für Schritt wesentlich verbessert.

Jede Empfehlung begründet Rechtspflichten für den Empfänger. Er ist verpflichtet, den Inhalt der Empfehlung sorgfältig zu prüfen und festzulegen, welche Maßnahmen er einleitet. Der Empfänger hat außerdem der Konfliktkommission mitzuteilen, was veranlaßt wird bzw. warum der Empfehlung gegebenenfalls nicht gefolgt werden kann.

Antwort innerhalb von zwei Wochen

Gemäß § 22 Abs. 2 KKO haben die Leiter oder die Organe, an die eine Empfehlung gerichtet wurde, der Konfliktkommission innerhalb von zwei Wochen schriftlich zu antworten. Je gründlicher und schneller eine Reaktion auf die Empfehlung erfolgt, desto besser gelingt es, die Ursachen von Rechtsverletzungen und Rechtsstreitigkeiten zu beseitigen und damit die Arbeit im Betrieb oder Wohngebiet zu verbessern. Kein Empfänger darf sich daher das Recht herausnehmen, Empfehlungen zu mißachten oder ihre Bearbeitung zu verzögern. Der Hinweis auf die gesetzliche Pflicht zur schriftlichen Stellungnahme ist mit der Empfehlung zu verbinden (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 10.2.1.).

Kommt der Empfänger der Empfehlung seiner Pflicht zur Beantwortung nicht nach, so hat die Konfliktkommission das Recht, den übergeordneten Leiter bzw. das übergeordnete Organ davon zu unterrichten und zu fordern, daß diese Rechtspflicht erfüllt wird. Das gleiche gilt, wenn die Konfliktkommission zu der Auffassung gelangt, daß einer Empfehlung unbegründet nicht entsprochen wird.

Der Staatsanwalt des Kreises ist zu verständigen, wenn durch die Nichtbeachtung von Empfehlungen Ungesetzlichkeiten bestehenbleiben.

Diese in § 22 Abs. 3 KKO den Konfliktkommissionen erteilten Befugnisse sollten nicht ungenutzt bleiben, wenn sich Mängel in der Arbeit mit den Empfehlungen zeigen und die Aufforderung der Konfliktkommission, diese Mängel zu beseitigen, ohne Erfolg blieb. Die Verwirklichung der Empfehlungen als gemeinsames Anliegen aller gesellschaftlichen Kräfte im Betrieb erfordert die ständige Unterstützung der Konfliktkommission durch den Betriebsleiter, die leitenden Mitarbeiter und

die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Kontrolle, die in regelmäßigen Abständen erfolgen sollte (§ 23 Abs. 1 KKO).

Berichte der betrieblichen Leiter

Als wirksame Form der Kontrolle der Verwirklichung von Empfehlungen hat sich die Berichterstattung des Betriebsleiters, der leitenden Mitarbeiter und der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen in Belegschafts- und Gewerkschaftsversammlungen erwiesen (§ 23 Abs. 2 KKO).

Es geht nicht nur darum, zu helfen, daß die auf der Grundlage von Empfehlungen getroffenen Maßnahmen auch tatsächlich ausgeführt werden, sondern es ist vor allem auch notwendig, daß die Gewerkschaftsfunktionäre die Bedeutung der Empfehlungen besser erkennen. Empfehlungen sind Arbeitervorschläge und damit Ausdruck unserer sozialistischen Demokratie. Bei den Schulungen der Konfliktkommissionen muß daher die Problematik der Empfehlungen immer wieder sorgfältig behandelt werden.

Auch die Konfliktkommissionen selbst sollten ständig prüfen, was sie auf diesem Gebiet noch tun können. Dazu gehört zum Beispiel, vor der Beratung zu überlegen, welche Möglichkeiten gegeben sind, Empfehlungen auszusprechen.

Bei Nichtbeachtung von Empfehlungen sollte sofort die betriebliche Gewerkschaftsleitung verständigt werden, um Veränderungen herbeizuführen. Leider wird noch nicht immer bei hartnäckiger Nichtbeachtung von Empfehlungen von den Möglichkeiten des § 22 Abs. 3 KKO Gebrauch gemacht, und der übergeordnete Leiter bzw. der Staatsanwalt des Kreises bleibt unbenachrichtigt.

Wie wurden die Empfehlungen durchgesetzt?

In den Berichterstattungen der Konfliktkommissionen vor den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sollte der Empfehlungspraxis größere Aufmerksamkeit geschenkt werden. Zu prüfen ist, wie die Empfehlungen durchgesetzt wurden und welche Hemmnisse sich ergaben.

Schließlich sei daran erinnert, daß mehr als bisher der Betriebsleiter, die leitenden Mitarbeiter und die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen in Belegschafts- und Gewerkschaftsversammlungen über die Verwirklichung von Empfehlungen berichten sollten (vgl. § 23 Abs. 2 KKO).

Diese Unterstützung der Konfliktkommission ist ein wichtiger Teil der Verpflichtung der Leiter der volkseigenen Betriebe, Kombinate und VVB, die sich aus § 7 der Verordnung vom 28. März 1973 über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der volkseigenen Betriebe, Kombinate und VVB (GBl. I Nr. 15 S. 129) ergibt. Mit dieser Verordnung wird den Leitern unter anderem die Aufgabe gestellt, Ordnung, Disziplin und Sicherheit zu erhöhen, Straftaten und anderen Rechtsverletzungen vorzubeugen und deren Ursachen zu beseitigen sowie die Organe der gesellschaftlichen und staatlichen Kontrolle zu unterstützen. Sie haben die Pflicht, Kontrollergebnisse, Hinweise und Vorschläge der gesellschaftlichen und staatlichen Kontrollorgane unverzüglich auszuwerten und auf Verlangen über die durchgeführten Maßnahmen Bericht zu erstatten.

Auch die Förderung des Kampfes der Arbeitskollektive um die Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit sowie die kritische Ausein-

andersetzung in den Arbeitskollektiven bei Verstößen gegen die sozialistische Arbeitsdisziplin stehen im engen Zusammenhang mit der Arbeit der Konfliktkommissionen (§ 81 AGB).

3. Aufbewahrung der Unterlagen

Die Aufbewahrung der Unterlagen der gesellschaftlichen Gerichte (Konflikt- und Schiedskommissionen) erfolgt nach der im Einvernehmen mit dem Bundesvorstand des FDGB erlassenen Rundverfügung Nr. 7/1969 des Ministers der Justiz der DDR vom 12. August 1969 über die Aufbewahrung, Aussonderung und Vernichtung von Unterlagen der gesellschaftlichen Gerichte und der von den Kreisgerichten angelegten Akten über Entscheidungen bei Einsprüchen gegen Entscheidungen der gesellschaftlichen Gerichte.

Aufbewahrung: zwei Jahre

Danach werden alle Vorgänge einschließlich der schriftlichen Unterlagen über die Behandlung von Rechtsstreitigkeiten und -verletzungen, für die die gesellschaftlichen Gerichte nach § 8 GGG zuständig sind, für die Dauer von zwei Jahren bei den Konflikt- und Schiedskommissionen aufbewahrt. Die Eingangsbücher, die von den gesellschaftlichen Gerichten geführt werden, verbleiben ebenfalls für die Dauer von zwei Jahren, gerechnet vom Tage der letzten Eintragung an, bei den Kommissionen.

Nach Ablauf der Zweijahresfrist sind die Vorgänge und die Eingangsbücher dem für den Sitz des gesellschaftlichen Gerichts zuständigen Kreisgericht zu übergeben. Entsprechend der Richtlinie werden die Beschlüsse und die bestätigten Einigungen der gesellschaftlichen Gerichte weiterhin bei den Kreisgerichten aufbewahrt, während alle übrigen schriftlichen Unterlagen und die Eingangsbücher vernichtet werden.

Übersendung zum Jahresbeginn

Es ist nicht erforderlich, jeden Vorgang einzeln an das zuständige Kreisgericht zu senden, wenn die Zweijahresfrist abgelaufen ist. Vielmehr sollten sich die Konfliktkommissionen, die nicht einen allzugroßen Arbeitsanfall haben, darauf beschränken, die Vorgänge jeweils zum Jahresbeginn für den abgelaufenen Zeitraum zu übersenden, während solche gesellschaftlichen Gerichte, die häufiger über Anträge zu beraten haben, halbjährlich die Vorgänge an das zuständige Kreisgericht einsenden sollten. Wie im einzelnen zu verfahren ist, hat der jeweilige Vorsitzende des gesellschaftlichen Gerichts mit dem zuständigen Kreisgericht zu vereinbaren.

Kapitel IV: Tätigkeitsgebiete der Konfliktkommissionen

1. Beratung in Arbeitsrechtssachen

1.1. Die Zuständigkeit in Arbeitsrechtssachen

Das Arbeitsrecht als Teil des einheitlichen sozialistischen Rechts hat die Aufgabe, die Beziehungen der Werktätigen im Arbeitsprozeß entsprechend dem sozialistischen Charakter der Arbeit und den von den Anschauungen der Arbeiterklasse bestimmten Prinzipien der sozialistischen Moral zu gestalten. Es trägt dazu bei, die schöpferischen Fähigkeiten und Initiativen der Werktätigen zur Erhöhung der Qualität und Effektivität der Arbeit, vollen Nutzung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und Steigerung der Arbeitsproduktivität im sozialistischen Wettbewerb zu entfalten sowie das sozialistische Leistungsprinzip durchzusetzen. Das sozialistische Arbeitsrecht verfolgt das Ziel, die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen planmäßig zu verbessern und die soziale Sicherheit und Geborgenheit ihrer Familien zu gewährleisten sowie die demokratischen Rechte und Freiheiten zu verwirklichen. Es fördert die Kollektivität und sozialistische Gemeinschaftsarbeit sowie das verantwortungsbewußte Handeln der Werktätigen zur Durchsetzung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit.

Hilft wichtige Grundrechte verwirklichen

Diese in der Präambel des Arbeitsgesetzbuches fixierten Grundgedanken unterstreichen den hohen Rang, den das Arbeitsrecht in der sozialistischen Gesellschaft hat. Sie machen zugleich deutlich, welche Anforderungen an die Konfliktkommissionen zur Durchsetzung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen gestellt werden. Ihre Tätigkeit trägt wesentlich dazu bei, die im Arbeitsgesetzbuch ausgestalteten Grundrechte, wie das Recht auf Arbeit, die Gleichberechtigung der Frau oder die Rechte auf Bildung und auf Schutz der Gesundheit und der Arbeitskraft – um nur einige zu nennen –, zu verwirklichen.

Das Arbeitsrecht ist wie das gesamte sozialistische Recht Ausdruck der Macht der Arbeiterklasse. Weil mit seiner Hilfe die Interessen und Ziele der Arbeiterklasse und aller Werktätigen verwirklicht werden, weil es ihre Freiheit und Menschenwürde schützt, besteht auch ein ganz unmittelbares Interesse aller Werktätigen und ihrer Kollektive, der Betriebe und Einrichtungen an der Verwirklichung des Arbeitsrechts. Die-

ses Interesse bewirkt, daß die arbeitsrechtlichen Regelungen überwiegend bewußt und freiwillig eingehalten werden.

Entstehende Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die richtige Anwendung arbeitsrechtlicher Vorschriften und auch Rechtsverletzungen sind auf dem Boden der sozialistischen Ordnung niemals Ausdruck von sozialen Konflikten, von unversöhnlichen Klassenwidersprüchen.

Arbeitsstreitigkeiten unter sozialistischen Bedingungen sind Streitigkeiten zwischen Partnern, die auf der Grundlage des sozialistischen Eigentums an den Produktionsmitteln ein gleiches gemeinsames Interesse an der Steigerung der Arbeitsproduktivität, der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, der Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit haben. Diese Streitigkeiten und Rechtsverletzungen kennzeichnet ein anderes Wesen, eine andere Art der Lösung und Überwindung. Die ihnen zugrunde liegenden Ursachen lassen sich in drei Gruppen einteilen:

Ursachen von Konflikten im Arbeitsprozeß

Erstens und hauptsächlich sind es Mängel im ideologischen Bereich, die zu Arbeitsstreitigkeiten und Arbeitsrechtsverletzungen führen. Das Zurückbleiben der Bewußtseinsentwicklung einzelner Werktätiger, darunter auch von Leitern, hinter der gesellschaftlichen Entwicklung, das Vorhandensein oder die Wiederbelebung von Überresten der kapitalistischen Vergangenheit im Bewußtsein, Mängel in der ideologisch-erzieherischen Arbeit können sich in unbegründeten Forderungen, in Undiszipliniertheit, im achtlosen Umgang mit dem sozialistischen Eigentum äußern. Auch Mängel und Unzulänglichkeiten in der Leitungstätigkeit, Bürokratismus, eine herzlose Einstellung gegenüber den Interessen und gesetzlich garantierten Rechten der Werktätigen, fehlende Rechtskenntnisse und unrichtige Rechtsauffassungen haben darin ihre Wurzeln.

Unzureichende Rechtskenntnisse

Zweitens kann es zu Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten über die Anwendung arbeitsrechtlicher Bestimmungen kommen, wenn einzelne arbeitsrechtliche Normen mit dem erreichten Stand der gesellschaftlichen Entwicklung nicht mehr übereinstimmen oder nicht eindeutig formuliert sind. Schließlich gehört dazu auch die unzureichende Verbreitung von Rechtskenntnissen unter Leitern und anderen Werktätigen. Drittens können Mängel in der Produktion und der Organisation der Arbeitsprozesse, Warte- und Stillstandszeiten, Verluste an Arbeitszeit, mangelnde Ordnung und Sicherheit zu Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten führen.

Mit den weiteren Erfolgen in der Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft, insbesondere der Verwirklichung der Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik, werden diese Ursachen Schritt für Schritt überwunden. Die Vervollkommnung der Arbeitsorganisation, die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen, weitere Fortschritte in der kommunistischen Erziehung der Werktätigen, die Qualifizierung der Leitungstätigkeit führen zur Verminderung der Arbeitsstreitfälle. Das Arbeitsgesetzbuch und die entsprechenden Nachfolgeregelungen berücksichtigen den erreichten Stand

der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse. Diese Regelungen sind überschaubar, leicht verständlich und gewährleisten eine hohe Rechtssicherheit. Auch durch sie wird eine Einschränkung der Arbeitsstreitfälle erreicht. Die Verwirklichung des Beschlusses vom 13. Juni 1974 über die Verbesserung der Rechtsarbeit in der Volkswirtschaft (GBl. I Nr. 32 S. 313) bewirkt eine Erhöhung der Rechtskenntnisse und auch dadurch eine Verminderung der Meinungsverschiedenheiten zwischen den Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Unterschiedliche Wege der Lösung

So verschiedenartig die Ursachen sind, so verschiedenartig können auch die Meinungsverschiedenheiten, Streitigkeiten und Rechtsverletzungen sein, die zwischen den Partnern des Arbeitsrechtsverhältnisses auftreten können, und so unterschiedlich können auch die Wege ihrer Lösung sein. Häufig kann eine Klärung bereits durch ein Gespräch zwischen der Betriebsleitung und den Kollegen erreicht werden. Dazu trägt oft die Unterstützung bei, die von den Gewerkschaftsorganen zur Anwendung und Durchsetzung des Arbeitsrechts geleistet wird. Darüber hinaus befaßt sich eine Reihe staatlicher und gesellschaftlicher Organe mit der Verwirklichung des Arbeitsrechts. Deren Verantwortung ist im 16. und 17. Kapitel des Arbeitsgesetzbuches umfassend geregelt. So wird im Zusammenwirken von staatlichen und wirtschaftsleitenden Organen, den Gewerkschaften, der FDJ, der Staatsanwaltschaft, den Gerichten und Konfliktkommissionen, der ABI und anderen speziellen Kontrollorganen die sozialistische Gesetzlichkeit gefestigt, werden die Rechte der Bürger, die sozialistischen Errungenschaften geschützt. Wird auf anderem Wege keine Lösung eines Streitfalles herbeigeführt, so muß er erforderlichenfalls mit staatlicher Autorität und Verbindlichkeit für die Beteiligten des Arbeitsrechtsverhältnisses entschieden werden.

Solche Entscheidungen treffen die staatlichen Gerichte, die Konfliktkommissionen und die Beschwerdekommissionen für Sozialversicherung des FDGB. Die Konfliktkommissionen haben bei dieser Arbeit — das beweisen nunmehr schon langjährige Erfahrungen — einen überaus maßgeblichen Anteil. Infolge ihrer sachkundigen und verantwortungsbewußten Tätigkeit haben sie hohes Ansehen bei den Werktätigen erworben. Mehr als 90 Prozent aller Arbeitsstreitfälle werden von ihnen endgültig entschieden.

Zunächst Zuständigkeit prüfen

Wenn an die Konfliktkommission ein Antrag zur Entscheidung über eine Arbeitsrechtssache gestellt wird, so muß sie zunächst prüfen, ob es sich um einen solchen Streitfall zwischen den Beteiligten eines Arbeitsrechtsverhältnisses handelt, der auf der Grundlage der gesetzlichen Bestimmungen von der Konfliktkommission zu beraten und zu entscheiden ist, oder ob es sich um eine Angelegenheit handelt, die an ein anderes staatliches oder gesellschaftliches Organ übergeben werden muß.

Die verschiedenen staatlichen und gesellschaftlichen Organe haben alle ein einheitliches Ziel: die Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft. Dabei sind ihnen aber bestimmte, den Eigenheiten des jeweiligen Aufgabengebietes entsprechende Kompetenzen eingeräumt worden. Um also ein gutes Funktionieren der verschiedenen staatlichen und gesellschaftlichen Organe zu gewährleisten und die

Sachkunde bei der Behandlung einer Angelegenheit zu sichern, bestehen Zuständigkeitsregelungen. Für die Konfliktkommission ist es daher eine sich aus der Wahrung der Gesetzlichkeit ergebende Pflicht, sorgfältig zu prüfen, ob sie nach den rechtlichen Bestimmungen befugt ist, über den Antrag zu beraten und zu entscheiden. Sie hat also zu prüfen, ob sie zuständig ist.

Arbeitsrechtliche Streitfälle

Die Zuständigkeit der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen ist in § 24 KKO geregelt.

Der § 24 Abs. 1 KKO bestimmt zunächst generell, daß die Konfliktkommission über „Streitfälle zwischen Werktätigen und dem Betrieb über das Bestehen und die Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis" berät und entscheidet. „Sie ist zuständig für Streitfälle über arbeitsrechtliche Ansprüche nach dem Gesetzbuch der Arbeit (jetzt Arbeitsgesetzbuch) und anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich der Rahmenkollektiv- und Tarifverträge, der Betriebskollektivverträge und der Arbeitsordnungen . . ."

Um festzustellen, ob die Konfliktkommission für einen eingegangenen Antrag sachlich zuständig ist, muß sie also prüfen, ob mit dem Antrag ein arbeitsrechtlicher Anspruch, eine sich aus den Rechtsnormen und anderen Normativakten ergebende Forderung an den anderen Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses geltend gemacht wird. Die Grundlage für diese Prüfung bilden die arbeitsrechtlichen Bestimmungen. Dazu gehören vor allem das Arbeitsgesetzbuch, die von den zentralen staatlichen Organen erlassenen Nachfolgebestimmungen, Rahmenkollektivverträge und betriebliche Dokumente wie der BKV und die Arbeitsordnung.

Besondere Zuständigkeit des Gerichts

In der Praxis zeigten sich Fälle, die von den Konfliktkommissionen einen Arbeitsaufwand erfordern, der weit über deren Möglichkeiten hinausgeht. In Auswertung dieser Erfahrungen wurde deshalb in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des FDGB die Erste Durchführungsbestimmung zur Zivilprozeßordnung — Zuständigkeit des Kreisgerichts in Arbeitsrechtssachen — vom 25. Oktober 1977 (GBl. I Nr. 32 S. 349) erlassen. Danach werden einige Arbeitsrechtssachen aus der Zuständigkeit der Konfliktkommission herausgelöst. Das sind Arbeitsrechtssachen, bei denen Werktätige in einem Neuererstreit Ansprüche gegen einen Betrieb erheben, zu dem sie in keinem Arbeitsrechtsverhältnis stehen und zum Zeitpunkt der Einreichung des Neuerervorschlages nicht gestanden haben. Auch die Streitigkeiten zwischen Erben und Hinterbliebenen eines Werktätigen und dem Betrieb, die sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis des Verstorbenen ergeben, fallen darunter. Das betrifft ebenfalls Arbeitsrechtssachen, wenn sich eine Prozeßpartei in Untersuchungshaft oder im Strafvollzug befindet und Ansprüche aus dem vor der Verhaftung oder vor der Aufnahme in den Strafvollzug begründeten Arbeitsrechtsverhältnis geltend gemacht werden. Aber auch, wenn der Betrieb von dem Gläubiger eines Werktätigen als Drittschuldner (bei Lohnpfändung) in Anspruch genommen wird oder der Staatsanwalt gemäß § 111 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung gegen den Betrieb Klage erhebt, weil der Betrieb seiner Verpflichtung als Drittschuldner nicht nachkommt, gilt diese Regelung. Für die Fälle ist weder

eine Beratung noch eine Entscheidung der Konfliktkommission zulässig. Hier muß gemäß § 1 Abs. 1 unmittelbar das zuständige Kreisgericht angerufen werden. Sollte bei der Konfliktkommission ein Antrag in einer solchen Sache eingehen, so hat sie den Antragsteller an das Kreisgericht zu verweisen, damit er dort ordnungsgemäß Klage zur Lösung seines Rechtsstreits erhebt.

Wenn Antragsgegner nicht erscheint

Das Kreisgericht ist nach § 1 Abs. 2 im Interesse der Rechtssicherheit auch zuständig, wenn der Kläger dem Gericht nachweist, daß die Konfliktkommission über einen von ihm gestellten Antrag nicht entschieden hat, weil der Antragsgegner zweimal zu den Beratungen der Konfliktkommission unbegründet nicht erschienen ist und deshalb der Sachverhalt nicht geklärt werden konnte. Aber auch wenn eine Beratung der Konfliktkommission nicht in der vorgeschriebenen Besetzung von mindestens 4 Mitgliedern durchgeführt werden konnte, hat der Antragsteller das Recht, sich unmittelbar an das zuständige Kreisgericht zu wenden.

Ist das Anrufen der Konfliktkommission für den Werktätigen mit besonderen Schwierigkeiten verbunden, weil er seine aktive Wehrpflicht ableistet oder er nicht mehr im Betrieb arbeitet und ein Arbeitsrechtsverhältnis mit einem Betrieb in einem anderen Ort begründet hat, so kann er sich nach § 2 Abs. 1 zur Klärung noch vorhandener Rechtsansprüche aus dem beendeten Arbeitsrechtsverhältnis unmittelbar an das für ihn günstigste Kreisgericht wenden. In diesen Fällen darf eine beim Kreisgericht eingereichte Klage nicht gemäß § 25 Abs. 1 Satz 2 ZPO an die Konfliktkommission abgegeben werden (§ 2 Abs. 2). Es empfiehlt sich deshalb, daß der Werktätige in seiner Klageschrift an das Kreisgericht bereits auf den Umstand hinweist. So ist es möglich, daß unnötige Rückfragen und dadurch eintretende Terminverzögerungen vermieden werden können.

Antrag steht Klage gleich

In den Fällen, in denen wegen ihrer Bedeutung, Folgen oder Zusammenhänge der Staatsanwalt oder auch der Kreisvorstand des FDGB bis zur Durchführung der Beratung durch die Konfliktkommission über einen gestellten Antrag die Verhandlung vor dem Kreisgericht beantragt oder der Direktor des Kreisgerichts diese Sache an das Kreisgericht heranzieht, ist die Konfliktkommission nicht zuständig. Der vor der Konfliktkommission gestellte Antrag ist an das Kreisgericht abzugeben und steht einer Klage gleich (vgl. § 3).

Die Zuständigkeit der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen ist somit grundsätzlich als ausschließliche Zuständigkeit geregelt. Es bleibt also dem Antragsteller nicht überlassen, ob er sich mit seinem Antrag an die Konfliktkommission oder an das Kreisgericht wendet.

Aus ihrer Verantwortung für die Gestaltung der betrieblichen Beziehungen folgt auch, daß die Konfliktkommission grundsätzlich alle an sie herangetragenen Arbeitsstreitfälle beraten und entscheiden muß. Sie hat nicht die Möglichkeit, den Antrag auf Behandlung der Sache abzulehnen, weil der Sachverhalt nicht einfach oder rechtlich schwierig zu beurteilen ist (siehe auch 1. DB zur ZPO). Eine Ausnahme hiervon ist

für die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin in § 28 Abs. 2 KKO geregelt. Wenn die Sache nicht zur Beratung vor der Konfliktkommission geeignet ist, kann die Konfliktkommission den Antrag zurückweisen.

Die sachliche Zuständigkeit der Konfliktkommission besteht grundsätzlich für alle Streitfälle, die bei der Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts entstehen.

Während § 24 Abs. 1 KKO die Zuständigkeit der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen generell regelt, enthält § 24 Abs. 2 KKO eine ausführliche, aber keine ausschließliche Aufzählung der hauptsächlichen Ansprüche, die vor der Konfliktkommission geltend gemacht werden können.

Das ermöglicht nicht nur einen besseren Überblick, sondern erleichtert den Mitgliedern der Konfliktkommissionen zugleich, spezifische Fragen des vom Arbeitsrecht geregelten und im konkreten Einzelfall umstrittenen Arbeitsrechtsverhältnisses besser zu erkennen und somit sachkundige Entscheidungen zu treffen.

Entscheidung trifft Direktor des Kreisgerichts

Nach § 4 Abs. 1 kann die Konfliktkommission einen bei ihr eingereichten Antrag wegen der Bedeutung, Folgen oder Zusammenhänge dieses Rechtsstreits dem Direktor des Kreisgerichts zuleiten, und zwar mit dem Vorschlag, diesen Antrag an das Gericht heranzuziehen. Die Entscheidung, ob der Antrag eine solche Bedeutung besitzt, trifft der Direktor des Kreisgerichts. Verneint er dies, so kann er den Antrag an die Konfliktkommission zurückgeben, die dann verpflichtet ist, unverzüglich über den Antrag zu beraten und zu entscheiden. Sicher wird die Rückgabe nicht ohne eine entsprechende Begründung erfolgen. Davon ausgehend wird dann die Konfliktkommission in die Lage versetzt, eine Lösung des Streitfalles auf der Grundlage der sozialistischen Gesetzlichkeit herbeizuführen.

Hat eine Konfliktkommission über eine bestimmte Arbeitsrechtssache zu entscheiden, so wird sie diejenigen arbeitsrechtlichen Regelungen heranziehen, die sachlich auf den betreffenden Rechtsstreit anzuwenden sind, unabhängig davon, ob die einzelnen Bestimmungen direkt dem Arbeitsrechtskomplex angehören, aus dem der Antrag auf Beratung gestellt worden ist.

Für SV-Ansprüche nicht zuständig

Die Konfliktkommission ist nicht für Ansprüche aus den gesetzlichen Bestimmungen des Sozialversicherungsrechts zuständig. Für die Entscheidung solcher Streitfälle gibt es Beschwerdekommissionen für Sozialversicherung bei den Vorständen des FDGB, denen nach § 302 AGB die ausschließliche Zuständigkeit übertragen wurde. Wenn die Bemühungen der BGL, einen solchen Streitfall mit Hilfe des Rates für Sozialversicherung zu klären, scheitern, dann kann der Antragsteller unmittelbar die Beschwerdekommission beim Kreisvorstand des FDGB in Anspruch nehmen.

Über die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall haben die Konfliktkommissionen nicht zu entscheiden. Dafür ist nach § 222 AGB die BGL bzw. die Verwaltung der Sozialversicherung beim Kreisvorstand des FDGB zuständig. Hat die Konfliktkommission über einen auf der

Grundlage der §§ 267 bis 269 AGB geltend gemachten Schadenersatzanspruch bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit zu befinden und ist noch nicht entschieden, ob ein Arbeitsunfall bzw. eine Berufskrankheit vorliegt, dann hat sie ihre Entscheidung so lange auszusetzen, bis die Entscheidung nach § 222 AGB getroffen ist.

Streitigkeiten über Berufung und Abberufung

Nach § 65 Abs. 3 AGB sind die Konfliktkommissionen nicht für Streitfälle über die Berufung oder Abberufung zuständig. Sie entscheiden jedoch über andere Arbeitsstreitfälle aus einem solchen Arbeitsrechtsverhältnis, soweit ihre Zuständigkeit nicht auch hierbei durch weitere Rechtsvorschriften ausgeschlossen ist.

Ebenfalls ausgeschlossen ist die Zuständigkeit der Konfliktkommission für Streitfälle über Disziplinarmaßnahmen, die gewählte oder in ihre Funktion berufene Mitarbeiter im Geltungsbereich der Verordnung vom 19. Februar 1969 über die Pflichten, die Rechte und die Verantwortlichkeit der Mitarbeiter in den Staatsorganen (GBl. II Nr. 26 S. 163) betreffen (§§ 23 und 24 der angegebenen Verordnung).

Das Aufgabengebiet der Konfliktkommission wurde im Laufe ihrer Entwicklung erweitert. Mit der Neuererverordnung vom 22. Dezember 1971 (GBl. II/1972 Nr. 1 S. 1) sind die Konfliktkommissionen nach § 32 auch für Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen, aus Vergütungen, aus der Erstattung von Aufwendungen und der Zahlung des Entgelts zuständig. Damit ist der Konfliktkommission ein Aufgabengebiet übertragen worden, das ihr neue Möglichkeiten zur Entwicklung der schöpferischen Initiative der Werktätigen bietet.

In § 24 Abs. 3 KKO ist ein weiteres Tätigkeitsgebiet der Konfliktkommissionen geregelt. Sie entscheiden auch bei Streitfällen zwischen der Kasse der gegenseitigen Hilfe und ihren Mitgliedern über Darlehensrückzahlungen sowie über Streitigkeiten, die sich aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis (Werkswohnung) ergeben.

In Betrieben, in denen mehrere Konfliktkommissionen bestehen, muß die angerufene Konfliktkommission prüfen, ob der beteiligte Werktätige in ihrem Bereich arbeitet bzw. gearbeitet hat. Nur in diesem Fall ist sie zuständig. Eine „Funktionsteilung“ unter den Konfliktkommissionen eines Betriebes, etwa für Lohnstreitigkeiten oder Neuererstreitfälle, ist unzulässig.

Verweisung an zuständiges Organ

Stellt die Konfliktkommission im Ergebnis ihrer Prüfung fest, daß sie nicht zuständig ist oder der Antragsteller nicht zu den Antragsberechtigten nach § 25 Abs. 1 KKO gehört, dann hat sie gemäß § 26 KKO darüber einen Beschluß zu fassen und den Antragsteller an das zuständige Organ zu verweisen. Einen solchen Beschluß kann die Konfliktkommission auch in Abwesenheit der Beteiligten fassen, wenn eine Erörterung des Sachverhalts mit ihnen zur Entscheidung über die Zuständigkeit nicht erforderlich ist (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 2.2.1.).

Selbst dann, wenn die Konfliktkommission sachlich nicht zuständig ist und daher über den Rechtsstreit nicht beraten und entscheiden kann, darf sie gemäß § 26 KKO Empfehlungen geben. Nach dieser Bestimmung wird die Bedeutung der Konfliktkommission für die Gestaltung

sozialistischer Verhältnisse im Betrieb auch über die Klärung des einzelnen Konflikts hinaus deutlich. Für den Beschluß, durch den die Konfliktkommission feststellt, daß sie für den vorgelegten Streitfall nicht zuständig ist, gelten die §§ 17 ff. KKO ebenso wie für jeden anderen Beschluß. Gegen ihn kann ebenfalls Einspruch beim Kreisgericht eingelegt werden.

1.2. Streitfälle aus dem Abschluß, der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen

Großer Einfluß auf Rechtssicherheit

In den vergangenen Jahren leisteten die Konfliktkommissionen bei der Klärung von Rechtsstreitigkeiten, die mit dem Abschluß von Arbeitsverträgen und Änderungsverträgen, mit den Ausspruch fristgemäßer Kündigungen oder fristloser Entlassungen zusammenhängen, eine sehr wertvolle Arbeit. Sie trugen wesentlich dazu bei, in den Betrieben die Rechtssicherheit zu erhöhen und für ein gesundes Arbeitsklima zu sorgen. Der sozialistische Staat widmet den Regelungen über den Abschluß, die Änderung und Auflösung von Arbeitsrechtsverhältnissen große Aufmerksamkeit, weil mit ihrer Hilfe wichtige Rechte der Werktätigen, allem voran das Recht auf Arbeit, verwirklicht und gesichert werden.

Es ist deshalb nicht zufällig, daß in das neue Arbeitsgesetzbuch auf diesem Gebiet eine ganze Reihe von Neuregelungen aufgenommen wurde, die das vordem geltende Gesetzbuch der Arbeit zum Teil wesentlich weiterentwickeln. Wie das gesamte Arbeitsgesetzbuch, so ist auch das Kapitel 3 von dem Grundsatz getragen, das sozialistische Arbeitsrecht mit den Anforderungen in Übereinstimmung zu bringen, die sich aus der mit dem IX. Parteitag der SED eingeleiteten Entwicklungsetappe der weiteren Gestaltung des entwickelten Sozialismus in der DDR ergeben. Hierzu gehören sowohl Regelungen zur Erhöhung der sozialen Sicherheit der Werktätigen und zur Entfaltung ihres Arbeitsvermögens als auch Regelungen, die die demokratische Mitwirkung der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften an der Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen und an der Leitung und Planung des Betriebes sichern.

Weiterentwickeltes Arbeitsrecht

Konkret auf das Kapitel 3 bezogen, kommt diese Weiterentwicklung des Arbeitsrechts besonders in folgendem zum Ausdruck:

- Die Rechtsnormen über den Abschluß und den Inhalt des Arbeitsvertrages, die Rechtsfolgen bei Mängeln des Arbeitsvertrages und die inhaltlichen Anforderungen an eine Beurteilung und ihr Zustandekommen sind ausführlicher, differenzierter und eindeutiger geregelt worden. Mit Hilfe dieser Bestimmungen erhält auch die Konfliktkommission die Möglichkeit, die Rechtssicherheit zu erhöhen.
- Neue Rechtsformen wie der Delegierungsvertrag und der Überleitungsvertrag schaffen günstige Bedingungen für den rationellen Einsatz des Werktätigen im Falle eines zeitweiligen Einsatzes in einem anderen Betrieb und bei einem erforderlich werdenden Betriebswechsel.

- Der Kündigungsschutz ist allgemein und für bestimmte Personengruppen, vor allem für die Frauen und für ältere Werktätige, erweitert worden, so daß das Recht auf Arbeit noch stärker gesichert ist.
- Die Rechte der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind ausführlicher geregelt worden. So ist eindeutig bestimmt, daß ein Vertreter der Gewerkschaftsleitung bzw. der Vertrauensmann berechtigt ist, am Einstellungsgespräch teilzunehmen.

Sozialen Sinn der Rechtsnorm erkennen

Diese Regelungen des Arbeitsgesetzbuches widerspiegeln, daß vielfältige Erfahrungen der Betriebs- und Rechtsprechungspraxis für die Neugestaltung des Arbeitsrechts genutzt worden sind. Um nun im Sinne des neuen Arbeitsgesetzbuches das sozialistische Arbeitsrecht zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse zu nutzen, ist es erforderlich, sich mit den einzelnen Bestimmungen vertraut zu machen. Dabei kommt es nicht nur darauf an, die Rechte und Pflichten einfach kennenzulernen, sondern es geht auch darum, den sozialen Sinn der Rechtsnorm, ihr Anliegen und ihren Platz bei der Verwirklichung der im 1. Kapitel des Arbeitsgesetzbuches formulierten Aufgaben des Arbeitsrechts zu erkennen. Bei der Rechtsanwendung ist es überdies unerläßlich, den Zusammenhang einzelner rechtlicher Regelungen untereinander zu begreifen und erforderliche Beziehungen zueinander herzustellen. So ist es notwendig, zum Beispiel bei der Anwendung des § 40 AGB über den Inhalt des Arbeitsvertrages die Verbindung zu der im Kapitel 4 enthaltenen Regelung der Arbeitsaufgaben (§ 73 AGB) zu ziehen, weil hier wichtige Einzelheiten zur Festlegung und Ausgestaltung der Arbeitsaufgaben geregelt sind. Ebenso ist es erforderlich, andere gesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen zu beachten, die Arbeits- und Lohnbedingungen zum Inhalt haben.

Man könnte solche Beispiele noch beliebig fortsetzen. Es kommt zusammengefaßt darauf an, bei der Entscheidungstätigkeit in Anwendung der Regelungen des 3. Kapitels immer die Aufgaben des sozialistischen Arbeitsrechts als Ganzes und das spezielle Anliegen der einzelnen Regelung im Auge zu haben. Durch diese Arbeitsweise trägt die Konfliktkommission zur Erhöhung der Rechtssicherheit bei.

1.2.1. Streitfälle beim Abschluß von Arbeitsverträgen

Verwirklichung des Rechts auf Arbeit

Der Abschluß eines Arbeitsvertrages ist für jeden Werktätigen ein wichtiger Schritt zur Verwirklichung seines Rechts auf Arbeit. Mit Vertragsabschluß wird ein Arbeitsrechtsverhältnis begründet, und es beginnen die vereinbarten sowie die in gesetzlichen Bestimmungen und anderen Rechtsvorschriften enthaltenen Rechte und Pflichten zu wirken. Langjährige Erfahrungen besagen, daß schon bei Abschluß des Arbeitsvertrages oder im Stadium der Vertragsverhandlungen Fehler begangen werden, die Auswirkungen auf das gesamte Arbeitsrechtsverhältnis haben können. Es ist deshalb notwendig, daß staatliche Leiter und Gewerkschaftsleitungen diesen Fragen große Aufmerksamkeit widmen. Letztlich beeinflußt das begründete Arbeitsrechtsverhältnis

das Leben des Werktätigen nachhaltig; so ordnet er sich in ein Arbeitskollektiv ein, übernimmt für ihn persönlich bedeutsame Arbeitspflichten, betätigt sich gesellschaftlich durch Mitwirkung in der gewerkschaftlichen Arbeit oder in anderen Organisationen, ihm werden umfangreiche soziale Rechte gewährt usw. Hiervon ausgehend hat das Arbeitsgesetzbuch damit im Zusammenhang stehenden Erfordernissen Rechnung getragen und beispielsweise festgelegt, daß der Werktätige vor Abschluß des Arbeitsvertrages über die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis zu informieren ist. Somit wird in kameradschaftlicher Zusammenarbeit der Arbeitsvertrag gründlich vorbereitet, und es werden von vornherein die Rechtsbeziehungen eindeutig geklärt. Die Konfliktkommissionen müssen in ihrer Entscheidungstätigkeit, wenn sich der Zusammenhang anbietet, immer wieder auf die Einhaltung dieser in den §§ 42 und 43 AGB aufgeführten Rechte und Pflichten dringen.

Streitfälle bei Abschluß von Arbeitsverträgen erstrecken sich zumeist auf zwei eng miteinander verbundene Fragen, die sich aus der Aufgabe des Arbeitsvertrages ergeben, nämlich zum einen das Arbeitsrechtsverhältnis zu begründen und zum anderen dieses Arbeitsrechtsverhältnis nach Maßgabe des Gesetzes auch auszugestalten.

Ist der Vertrag zustande gekommen?

Was den Vertragsabschluß betrifft, so können folgende Streitfälle auftreten:

- Es kann in Zweifel gezogen werden, ob ein Arbeitsvertrag überhaupt zustande gekommen ist. Das Gesetz gibt die Möglichkeit, auf den § 41 AGB zurückzugreifen, der fordert, daß ein Arbeitsvertrag durch übereinstimmende Willenserklärungen des Werktätigen und des Betriebes über den notwendigen Vertragsinhalt zustande kommt. Sollen noch weitere Vereinbarungen aufgenommen werden, so ist auch hierüber Willensübereinstimmung zu erzielen. Die übersichtliche und verständliche Regelung des § 41 Absätze 1 bis 3 AGB gibt allen Beteiligten eine wertvolle Anleitung, welche Erfordernisse hierbei zu beachten sind.
- Manchmal wird von seiten des Betriebes die bei Vertragsabschluß vereinbarte Pflicht, den Werktätigen zum vereinbarten Termin die Arbeitsaufnahme zu sichern, verletzt. Da zwischen Vertragsabschluß und Arbeitsaufnahme meist ein zeitlicher Zwischenraum liegt, kann es vorkommen, daß die Stelle anderweitig besetzt wurde, oder der Betrieb kommt im nachhinein zu der Auffassung, daß sich der Werktätige für die vorgesehene Tätigkeit nicht eignet. In solchen Fällen ist zu prüfen, ob ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist. Ist das der Fall, dann hat der Betrieb die Aufnahme der Arbeit zu sichern; will er dagegen den Arbeitsvertrag wieder auflösen, dann ist das nur in dem vom Gesetz vorgesehenen Rahmen (Überleitungsvertrag, Aufhebungsvertrag usw.) möglich.
- Streitfälle können auch auftreten, wenn bestimmte Besonderheiten nicht beachtet werden, die sich für bestimmte Berufs- und Personengruppen aus gesetzlichen Bestimmungen ergeben (z. B. gesetzlich festgelegte Einstellungsuntersuchungen, Einhaltung besonderer

Schutzbestimmungen für Jugendliche und für aus dem Wehrdienst Entlassene).

Rechtsgrundlagen für Entscheidungen auf diesem Gebiet sind die bereits mehrfach genannten Regelungen des 3. Kapitels des Arbeitsgesetzbuches, besonders die §§ 39, 40, 41, 42 und 43, aber gegebenenfalls auch Regelungen anderer Rechtsvorschriften, so zum Beispiel aus Kollektivverträgen.

Welche Rechte und Pflichten zu erfüllen sind

Insoweit Streitfälle auftreten, die sich aus der Ausgestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch den Arbeitsvertrag ergeben, sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Der Arbeitsvertrag kommt zustande, wenn die Partner Willensübereinstimmung erzielen über die Arbeitsaufgabe, den Arbeitsort und den Tag der Arbeitsaufnahme. Falls im Rahmen arbeitsrechtlicher Bestimmungen weitere Vereinbarungen getroffen werden sollen, dann ist auch über diese Übereinstimmung zu erzielen. Diese Rechtshandlungen gestalten das Arbeitsrechtsverhältnis in wesentlichen Fragen aus. Mit Vertragsabschluß beginnen aber auch weitere Rechte und Pflichten zu wirken, die sich unmittelbar aus gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen ergeben und — insgesamt gesehen — einen sehr großen Teil der Rechte und Pflichten im Arbeitsrechtsverhältnis ausmachen. Das trifft zum Beispiel für die Rechte und Pflichten auf den Gebieten der Arbeitszeit, des Erholungsurlaubs und des Gesundheits- und Arbeitsschutzes zu. Im Arbeitsvertrag werden natürlich nicht alle Rechte und Pflichten des Werktätigen und des Betriebes aufgeführt, sondern nur diejenigen, die vereinbart werden (vgl. § 40 AGB) und die für das Arbeitsrechtsverhältnis von großer Bedeutung sind, wie die zutreffende Lohn- und Gehaltsgruppe und die Dauer des Erholungsurlaubs (vgl. hierzu § 42 AGB). Die Kenntnis dieser Regelungen hilft der Konfliktkommission, die Gesetzlichkeit bei der Ausgestaltung des Arbeitsrechtsverhältnisses zu sichern.

Ungesetzliche Vereinbarungen sind unwirksam

- In diesem Zusammenhang steht eine weitere Regelung, die für das gesamte Arbeitsvertragsrecht und darüber hinaus für die Gestaltung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse von entscheidender Bedeutung ist. Es handelt sich um den Rechtsgrundsatz, wonach der Arbeitsvertrag den arbeitsrechtlichen Bestimmungen entsprechen muß (§ 44 Abs. 1). Die Konfliktkommission hat besonders bei Streitfällen über den Arbeitsvertrag diesen Grundsatz ständig zu beachten, das heißt, sie hat den Arbeitsvertrag auf seine Übereinstimmung mit arbeitsrechtlichen Bestimmungen hin zu überprüfen. Allerdings bedarf es nicht erst einer Entscheidung der Konfliktkommission, diese Regelung auch durchzusetzen. In § 44 Abs. 1 heißt es: „Werden im Arbeitsvertrag davon abweichende Vereinbarungen oder Festlegungen getroffen, sind sie unwirksam. An ihre Stelle treten die Rechte und Pflichten entsprechend den zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen."

  Hiervon ausgehend sind die Betriebe verpflichtet, ungesetzliche Vereinbarungen zu beseitigen und den gesetzlichen Zustand herzu-

stellen. Sollte es sich um eine ungesetzliche Lohnzusage handeln, so ist auf die Einhaltung der in § 44 Abs. 2 AGB enthaltenen Regelung zu dringen, die dem Betrieb besondere Pflichten auferlegt und mithilft, für die künftige Einhaltung der Gesetzlichkeit zu sorgen.

Information und Empfehlungen

Die Konfliktkommissionen können also, faßt man ihre Aufgabenstellung bei Streitfällen über den Abschluß von Arbeitsverträgen zusammen, wesentlich dazu beitragen, daß sowohl im einzelnen Fall als auch generell beim Abschluß von Arbeitsverträgen die Rechte und Pflichten strikt eingehalten werden. Sie sollten deshalb auch mehr die Gelegenheit zur Kritik des staatlichen Leiters oder die Empfehlungen nutzen, um auf verschiedene Weise auf die Einhaltung der Rechte der gewerkschaftlichen Leitung zur Mitwirkung an der Begründung des Arbeitsrechtsverhältnisses, auf die Information des Werktätigen über seine Rechte und Pflichten im Arbeitsrechtsverhältnis zu wirken.

1.2.2. Streitfälle aus der Änderung von Arbeitsverträgen und aus Delegierungsverträgen

In § 49 AGB ist festgelegt, daß im Arbeitsvertrag getroffene Vereinbarungen nur durch Vertrag geändert werden können. Die Gründe für den Abschluß eines Änderungsvertrages können vielfältig sein, in jedem Fall bleibt das Arbeitsrechtsverhältnis bestehen, es wird unter den veränderten Bedingungen fortgesetzt. Bei der Entscheidung von Streitfällen über Änderungsverträge werden folgende Festlegungen Beachtung finden:

Änderung durch schriftlichen Vertrag

- Ein Änderungsvertrag ist ein arbeitsrechtlicher Vertrag, für dessen Abschluß und Ausgestaltung die Regelungen über den Arbeitsvertrag Anwendung finden. Das ist auch ausdrücklich in § 49 Abs. 1 AGB festgelegt, der auf die §§ 40 bis 43, 44 Abs. 1 und 45 verweist. Das bedeutet, daß zum Beispiel Streitfragen über den Vertragsabschluß durch die Anwendung des § 41 AGB (Willensübereinstimmung des Werktätigen und des Betriebes) geklärt werden können. Auch die Regelungen über die notwendige Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen (§ 44 Abs. 1) finden auf den Änderungsvertrag Anwendung.
- Der Änderungsvertrag wird entweder für ständig oder befristet abgeschlossen. Die neue Regelung im Arbeitsgesetzbuch, daß ein Änderungsvertrag auch befristet abgeschlossen werden kann, eröffnet den Vertragspartnern die Möglichkeit, durch Übereinkunft im Änderungsvertrag die Änderung zeitlich zu begrenzen. Der befristete Änderungsvertrag schafft die Voraussetzungen, die gegenseitigen Rechtsbeziehungen entsprechend den persönlichen oder betrieblichen Erfordernissen langfristig zu planen.
- Ist der Änderungsvertrag notwendig, weil Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen zur Änderung führen, so obliegen dem Betrieb besondere Pflichten. Sie bestehen darin, daß der Änderungsvertrag rechtzeitig, mindestens jedoch drei Monate vor Eintritt

der Veränderungen, abzuschließen ist. Dadurch erfährt der Werktätige nicht nur frühzeitig, daß er von bevorstehenden Veränderungen betroffen ist, sondern auf dem Wege der Vereinbarung wird er mit seiner neuen Aufgabe vertraut gemacht, und er kann sich auf diese Aufgabe vorbereiten. Die Konfliktkommissionen müssen gerade bei Streitfällen zu diesen in § 49 Abs. 2 AGB festgelegten Pflichten Stellung beziehen und auf ihre Einhaltung achten.

Die mit dem Abschluß eines Änderungsvertrages auftretenden Streitfälle können unterschiedlich sein. Befaßt sich die Konfliktkommission mit solchen Fragen, dann muß sie auch dahin wirken, daß weitere Bestimmungen durchgesetzt werden. Das betrifft vor allem auch die Sicherung der Mitwirkungsrechte der AGL oder BGL, die vom beabsichtigten Abschluß eines Änderungsvertrages zu verständigen ist (§ 49 Abs. 1 AGB).

Wann ist Delegierung erforderlich?

Der § 50 regelt erstmalig den Delegierungsvertrag. Diese Rechtsnorm des sozialistischen Arbeitsrechts kommt dem Erfordernis nach, den zeitweiligen Einsatz von Werktätigen in einem anderen Betrieb im Rahmen der sozialistischen Hilfe oder zur Lösung volkswirtschaftlicher Schwerpunktaufgaben auf dem Wege einer gegenseitigen Vereinbarung zu organisieren. Sollten Streitigkeiten auftreten, über die die Konfliktkommission entscheiden muß, so ist von nachfolgenden Grundsätzen auszugehen:

- Der Delegierungsvertrag ist ein dreiseitiger Vertrag, der zwischen dem Werktätigen, dem Einsatzbetrieb und dem delegierenden Betrieb abzuschließen ist.
- Im Vertrag sind neben dem Beginn und dem Ende des Einsatzes die Arbeitsaufgabe und der Arbeitsort zu vereinbaren. Der Vertrag ist schriftlich auszufertigen, und die Gewerkschaftsleitung ist vom beabsichtigten Vertragsabschluß zu verständigen. Außerdem finden auch auf diesen arbeitsrechtlichen Vertrag die allgemeinen Bestimmungen über den Arbeitsvertrag (§§ 40 bis 43, 44 und § 45 AGB) Anwendung.
- Die Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem delegierenden Betrieb bleiben bestehen, soweit in Rechtsvorschriften oder im Delegierungsvertrag nichts anderes festgelegt ist. Durch diese Regelung sind dem Werktätigen nach Ablauf des vereinbarten Einsatzes im alten Betrieb die dort vereinbarte Arbeitsaufgabe, aber auch andere, dort erworbene Rechte sicher bzw. bleiben erhalten.
- Auch die Regelungen über die Beendigung des Delegierungsvertrages (§ 50 Abs. 5 AGB) schaffen günstige Möglichkeiten der planmäßigen Gestaltung der Rechtsbeziehungen und der ordnungsgemäßen Rückführung des Werktätigen in seinen bisherigen (delegierenden) Betrieb.

Bisher gab es kaum Erfahrungen bei der Entscheidung von Streitfällen aus einem Delegierungsvertrag. Wird eine Entscheidung erforderlich, so geben die gesetzlichen Regelungen durch ihre Ausführlichkeit und Klarheit in § 50 AGB sowie in anderen, dort genannten Bestimmungen genügende Anleitung, wie zu entscheiden ist.

1.2.3. Streitfälle aus der Auflösung von Arbeitsverträgen

Mit Hilfe der Regelungen über die Auflösung von Arbeitsverträgen im Arbeitsgesetzbuch werden die Konfliktkommissionen noch besser dazu beitragen können, die Gesetzlichkeit herzustellen und Prinzipien kameradschaftlicher Zusammenarbeit und gegenseitiger Hilfe durchzusetzen. Im Arbeitsgesetzbuch ist hierfür eine ganze Reihe neuer Regelungen und Rechtsnormen enthalten, die an die staatliche Leitungstätigkeit, an die Mitwirkung der Gewerkschaftsleitungen und an das verantwortungsbewußte Handeln der Werktätigen höhere Anforderungen stellen. Daraus ergibt sich, daß auch die Konfliktkommissionen diesen Bestimmungen und deren rechtspolitischen Anliegen große Aufmerksamkeit widmen müssen.

Prüfen: Ist Beendigung richtiger Weg?

Wie bisher haben die Konfliktkommissionen in Streitfällen bei der Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen auch weiterhin die Aufgabe, genau zu prüfen, ob die Schutzbestimmungen eingehalten worden sind und ob die zuständige Gewerkschaftsleitung ihr gesetzlich festgelegtes Recht auf Information und auf Zustimmung wahrnehmen konnte. Hierzu gehört auch die strikte Einhaltung der Regelungen über den allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz, über Fristen usw. Im Zusammenhang mit Streitfällen über die Auflösung von Arbeitsverträgen kommen oft andere Fragen ans Tageslicht, die die Arbeitsatmosphäre im Arbeitskollektiv oder die Qualität staatlicher Leitungstätigkeit betreffen, nicht selten aber auch Rechtsfragen, die andere Teilgebiet des Arbeitsrechts berühren (z. B. die Entlohnung, den Gesundheits- und Arbeitsschutz, die sozialistische Arbeitsdisziplin). In diesen Fällen wird sich die Konfliktkommission auf die gestellten Anträge konzentrieren und beraten, wie beispielsweise über den Aufhebungsvertrag oder die fristlose Entlassung zu entscheiden ist. Werden weitere Gesetzesverletzungen festgestellt, die über den Beratungsgegenstand hinausgehen, so ist über kameradschaftliche Kritik, über Empfehlungen oder in anderer geeigneter und gesetzlich zulässiger Form auf die Einhaltung der Gesetze zu dringen.

Bei der Anwendung der im Arbeitsgesetzbuch enthaltenen Regelungen über die Auflösung von Arbeitsverträgen ist es erforderlich, das grundsätzliche Anliegen und die neuen Aspekte, die dem 3. Kapitel und speziell den Bestimmungen über die Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen zugrunde liegen, zu erkennen und im Einzelfall auch durchzusetzen. Um welche Aspekte geht es?

Orientierung auf Überleitungsvertrag

- Die Regelungen dienen der größeren Sicherung des Rechts auf Arbeit, insbesondere durch die Schaffung von Voraussetzungen, die Werktätigen im Falle einer erforderlich werdenden Auflösung des Arbeitsvertrages planmäßig, durch Vereinbarung, in ein anderes Arbeitsrechtsverhältnis überzuleiten. Diese Orientierung, die den persönlichen und den gesellschaftlichen Interessen entspricht, sichert den rationellen und vor allem qualifikationsgerechten Einsatz der Werktätigen und ihre frühzeitige Vorbereitung auf einen Betriebswechsel.
- Die in der DDR schon lange angewandte Praxis, Arbeitsverträge in

gegenseitiger Übereinstimmung, nämlich durch Aufhebungsvertrag, zu lösen, wird mit dem Arbeitsgesetzbuch noch verstärkt. Im AGB wird eine neue Vertragsform geregelt, die aus dem früher bekannten sogenannten Dreiecksvertrag hervorgeht; gemeint ist der Überleitungsvertrag. Er wird in den kommenden Jahren immer mehr genutzt werden, den planmäßigen Übergang in ein neues Arbeitsrechtsverhältnis zu sichern, wobei hervorzuheben ist, daß im Falle der Auflösung des Arbeitsvertrages auf Initiative des Betriebes den Werktätigen zuallererst ein Überleitungsvertrag anzubieten ist.

Schutzbestimmungen wurden verstärkt

- Die Schutzbestimmungen bei der Auflösung von Arbeitsverträgen sind verstärkt, übersichtlicher gestaltet und zum Teil erweitert worden, was sich in folgendem zeigt:
  - Bei allen vertraglichen Formen der Auflösung besteht die Pflicht, die zuständige Gewerkschaftsleitung vom beabsichtigten Vertragsabschluß zu verständigen. Bei einseitiger Auflösung von seiten des Betriebes (also bei Kündigung und fristloser Entlassung) ist es erforderlich, die Zustimmung der zuständigen Gewerkschaftsleitung einzuholen.
  - Der besondere Kündigungsschutz ist durch Erweiterung der Kündigungsverbote verstärkt worden (z. B. für Werktätige während der Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit, Arbeitsunfall usw.; vgl. § 58 AGB) sowie durch die Festlegung, daß für bestimmte Personengruppen besondere Zustimmungen eingeholt werden müssen, beispielsweise bei der Kündigung eines Werktätigen ab fünftem Jahr vor Erreichen des Rentenalters die vorherige Zustimmung des für den Betrieb zuständigen Rates des Kreises (vgl. § 59 AGB).
  - Das Einspruchsrecht ist übersichtlich und vor allem mit eindeutigen Fristenregelungen ausgestaltet worden. Außerdem ist im Arbeitsgesetzbuch erstmalig festgelegt, welche Rechtsfolgen bei rechtskräftiger Aufhebung ausgesprochener Auflösungen der Arbeitsverträge eintreten. Solche Festlegungen tragen wesentlich zur Sicherung der Rechte der Werktätigen bei und geben den Konfliktkommissionen eine hilfreiche Anleitung, richtige Entscheidungen zu treffen (vgl. § 60 AGB).

Diese hier nur zusammengefaßt aufgeführten Aspekte und Regelungen sind Ausdruck der erhöhten rechtlichen Garantien für die Sicherung des Rechts auf Arbeit, für die Mitwirkung der Gewerkschaften und für die erhöhte Verantwortung der Werktätigen, durch ihr eigenes Handeln beim Abschluß arbeitsrechtlicher Verträge die Arbeitsrechtsverhältnisse mitzugestalten.

Besonderheiten der Auflösung beachten

Bei der Entscheidung von Streitfällen über die Auflösung von Arbeitsverträgen sind die verschiedenen, oben angeführten Aspekte, insbesondere aber die jeweiligen Besonderheiten der einzelnen Auflösungsarten zu beachten. Das Arbeitsgesetzbuch regelt den Aufhebungsvertrag, den Überleitungsvertrag, die fristgemäße Kündigung und die fristlose Entlassung. Während in § 51 Abs. 1 AGB die Orientierung auf die vertragliche Auflösung gegeben wird (den Werktätigen steht natürlich nach wie vor auch das Recht zur fristgemäßen Kündigung zu (vgl.

dazu § 54 Abs. 1 AGB), legt § 51 Abs. 2 AGB eindeutig fest, welche Art der Auflösung des Arbeitsvertrages der Betrieb den Werktätigen anzubieten hat, falls die Beendigung von seiten des Betriebes beabsichtigt wird. Danach ist den Werktätigen zuerst ein Überleitungsvertrag anzubieten.

Das Arbeitsgesetzbuch geht davon aus, daß der Abschluß eines Aufhebungsvertrages auf Initiative des Betriebes zweierlei voraussetzt: das Angebot des Betriebes, mit dem Werktätigen einen Änderungsvertrag über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit abzuschließen oder, wenn das nicht möglich ist, dem Werktätigen einen Überleitungsvertrag anzubieten. Erst wenn der Werktätige dieses Angebot ablehnt, kann ihm der Aufhebungsvertrag angeboten werden.

Vor Kündigung muß Angebot erfolgen

Diese strengen Maßstäbe stellen an die betriebliche Leitungstätigkeit hohe Anforderungen, entsprechen aber den objektiven Möglichkeiten, die die sozialistischen Arbeitsverhältnisse zur planmäßigen Nutzung und Entfaltung des Arbeitsvermögens und zur nachhaltigen Sicherung des Rechts auf Arbeit bieten. Diese Konzeption setzt sich natürlich auch bei den Regelungen über die fristgemäße Kündigung und zum Teil auch bei der fristlosen Entlassung durch. So ist in § 54 Abs. 2 AGB festgelegt, daß die fristgemäße Kündigung durch den Betrieb — wie schon beim Aufhebungsvertrag — das Angebot eines Änderungsvertrages über die Aufnahme einer zumutbaren anderen Arbeit oder, wenn das nicht möglich ist, einen Überleitungsvertrag und dessen Ablehnung durch den Werktätigen voraussetzt. Die Regelung zur fristlosen Entlassung enthält die Pflicht des Betriebes, den Werktätigen bei der Aufnahme einer anderen Arbeit zu unterstützen (vgl. § 56 Abs. 3 AGB).

Die Konfliktkommission wird sich bei der Entscheidung von Streitfällen über die Auflösung von Arbeitsverträgen sicher mit unterschiedlichen Fragen befassen müssen, die vor allem Sachkenntnis nicht nur über die Bestimmungen zum Kündigungsschutz und zu notwendig einzuhaltenden Fristen erfordern, sondern auch darüber, unter welchen Voraussetzungen welche Art der Auflösung anzuwenden ist. Hierbei handelt es sich nicht um übertriebene oder gar formale Anforderungen, es geht vielmehr um die Nutzung verschiedener Rechtsformen, um die Aufgaben des sozialistischen Arbeitsrechts bei der Gestaltung sozialistischer Arbeitsverhältnisse zu verwirklichen. Die rechtspolitische Zielsetzung und das soziale Anliegen kommen, wie bei den Regelungen über den besonderen Kündigungsschutz und über die Mitwirkung der Gewerkschaften, auch bei den verschiedenen Formen der Auflösung von Arbeitsverträgen und in den Voraussetzungen ihrer Anwendbarkeit zum Ausdruck. Auf jeden Fall hat die Konfliktkommission im Verfahren diesen Fragen gebührende Aufmerksamkeit zu widmen, da sie sich unmittelbar auf die zu treffende Entscheidung auswirken können.

Neben diesen alle Formen der Auflösung von Arbeitsverträgen betreffenden Aspekten sind bei vorliegenden Streitigkeiten die speziellen rechtlichen Anforderungen, Festlegungen und Voraussetzungen zu prüfen, wie sie für bestimmte Rechtsformen bestehen.

Der *Aufhebungsvertrag* ist in § 51 Absätze 1 und 2 sowie in § 52 AGB

geregelt. Da es sich um eine Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses durch gegenseitige Willensübereinstimmung handelt, kommt es verhältnismäßig selten zu Einsprüchen gegen abgeschlossene Aufhebungsverträge. Hier wirken sich rechtzeitig geführte Aussprachen zwischen der Betriebsleitung und dem Werktätigen und die Mitwirkung der Gewerkschaftsleitung aus, so daß der Arbeitsvertrag zu allseitiger Zufriedenheit aufgelöst wird. In § 52 Abs. 2 AGB wird ausdrücklich darauf verwiesen, daß auf den Aufhebungsvertrag auch die Regelungen des § 43 Abs. 2 Satz 2 angewendet werden, das heißt, daß die zuständige Gewerkschaftsleitung bzw. der Vertrauensmann das Recht hat, am Gespräch über die Beendigung teilzunehmen. Die Konfliktkommissionen sollten ihre Beratungen auch dazu nutzen, auf die strikte Einhaltung dieser Regelung hinzuwirken, da so wesentlich zur Vermeidung von Konflikten beigetragen werden kann. Besonders sollte darauf geachtet werden, daß der Aufhebungsvertrag nicht durch unzulässige Willensbeeinflussung des Werktätigen abgeschlossen wird.

Neuregelung der Einspruchsfrist

Der Werktätige hat das Recht, gegen einen Aufhebungsvertrag bis zum Ablauf von drei Monaten nach seinem Abschluß Einspruch bei der Konfliktkommission einzulegen. Diese Regelung des § 60 Abs. 2 AGB ist gegenüber bisherigen Festlegungen neu. Der Werktätige sollte aber angehalten werden, seinen Einspruch nicht erst zum Ende der Dreimonatsfrist einzulegen, da frühzeitige Klärungen auch zur baldigen Klarstellung der Rechtslage führen.

Der *Überleitungsvertrag* ist in den §§ 51 und 53 AGB geregelt. Wie bereits dargelegt, handelt es sich hier um einen dreiseitigen Vertrag, der zwischen dem bisherigen Betrieb, dem Werktätigen und dem übernehmenden Betrieb abgeschlossen wird. Die ausführliche Regelung über den Inhalt des Überleitungsvertrages und über sein Zustandekommen einschließlich der Vorbereitung des Vertragsabschlusses ist den Konfliktkommissionen eine große Hilfe bei der Lösung eventuell auftretender Streitfälle (vgl. hierzu § 53 AGB).

Der Werktätige hat das Recht, gegen einen Überleitungsvertrag bei der Konfliktkommission Einspruch einzulegen, und zwar bis zum Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der Tätigkeit in dem neuen Betrieb (vgl. § 60 Abs. 2 AGB). Was die Zuständigkeit in diesen Fällen anbetrifft, so sollte vom Anliegen und vom Inhalt des Überleitungsvertrages ausgegangen werden. Dieser Vertrag stellt eine einheitliche Rechtsform zum nahtlosen Übergang des Werktätigen in ein neues Arbeitsrechtsverhältnis, abgeschlossen von drei Rechtssubjekten, dar.

Welche KK ist zuständig?

Die im Vertrag enthaltene Kombination von Auflösung des einen und Abschluß eines neuen Arbeitsvertrages macht die spezifische Eigenheit des Überleitungsvertrages deutlich. Sein Inhalt besteht — auf der Grundlage des § 53 Abs. 1 AGB — aus zwei Teilen, der Beendigung und der Begründung von Arbeitsrechtsverhältnissen. (Von der Möglichkeit, weitere Vereinbarungen zu treffen, soll hier einmal abgesehen werden.)

Ergeben sich Streitfragen aus dem Teil des Überleitungsvertrages, der die Auflösung des alten Arbeitsvertrages zum Inhalt hat, dann sollte die Konfliktkommission des bisherigen Betriebes zuständig sein. Im an-

deren Falle, also bei Zweifelsfragen zu dem Teil, der die Vereinbarung der neuen Arbeitsaufgabe, den Arbeitsort usw. zum Inhalt hat, sollte die Konfliktkommission des neuen Betriebes zuständig sein. Eventuell auftretende Probleme, die den jeweils anderen Betrieb betreffen, könnten nach Entscheidung durch eine Konfliktkommission oder gegebenenfalls bereits in Vorbereitung der Konfliktkommissionsverhandlung durch kameradschaftliche Zusammenarbeit zwischen beiden Betrieben geklärt werden. Die Behandlung der Rechtsfragen eines Überleitungsvertrages sollte also – ohne überspitzte Anforderungen an die Einhaltung prozessualer Zuständigkeitsregelungen zu stellen – dort erfolgen, wo eine sachdienliche und schnelle Klärung der Rechtslage am besten möglich ist.

Zustimmung der AGL muß vorliegen

Die *fristgemäße Kündigung* ist in den §§ 54 und 55 AGB geregelt. Aus der Tatsache heraus, daß in Zukunft die Beendigung von Arbeitsrechtsverhältnissen immer stärker auf dem Wege einer gegenseitigen Vereinbarung erfolgen wird, hat die vom Betrieb ausgehende Kündigung an Bedeutung verloren. Deshalb ist es erforderlich, daß bei Einsprüchen gegen eine Kündigung neben den allgemeinen auch die Einhaltung der Pflicht des Betriebes zu prüfen ist, dem Werktätigen eine andere Arbeit im gleichen Betrieb (Änderungsvertrag) oder, wenn das nicht möglich war, einen Überleitungsvertrag anzubieten. Bevor ein Betrieb eine Kündigung ausspricht, hat er dem Werktätigen zunächst diese Angebote zu unterbreiten. Hat der Betrieb diese Pflicht versäumt, dann ist die Kündigung aufzuheben und er hat die gesetzlichen Voraussetzungen zu schaffen. Ansonsten sind die in § 54 festgelegten Pflichten, besonders die im Abs. 2 aufgeführten Kündigungsgründe; sowie die in § 57 geregelten Zustimmungsrechte der Gewerkschaften zu überprüfen. Allerdings werden sich die konkreten Fragen erst aus den von Werktätigen gestellten Anträgen ergeben. Die Kündigungsgründe für den zeitlich unbegrenzten und für den befristeten Arbeitsvertrag haben sich gegenüber den bisherigen Regelungen im GBA kaum verändert.

Schutzbestimmungen exakt prüfen

Wie bereits hervorgehoben, regelt das Arbeitsgesetzbuch eine Reihe von Schutzbestimmungen, die zum Teil über die bisherigen Festlegungen hinausgehen. Es ist deshalb notwendig, im Einzelfall ganz exakt zu prüfen, ob der Betrieb diesen Anforderungen an den Schutz der Werktätigen nachgekommen ist. Das betrifft besonders den Kündigungsschutz beispielsweise für Frauen, Jugendliche, Werktätige während der Dauer ihres Grundwehrdienstes, des Dienstverhältnisses als Soldat, Unteroffizier oder Offizier auf Zeit und des Reservistendienstes, Werktätige, die schwerbeschädigt sind, und für ältere Werktätige (vgl. hierzu ausführlich die §§ 58 und 59 AGB).

Der Werktätige hat das Recht, gegen eine fristgemäße Kündigung bei der Konfliktkommission Einspruch einzulegen. Die Einspruchsfrist beträgt zwei Wochen und beginnt einen Tag nach Zugang (vgl. § 60 Abs. 2).

Die *fristlose Entlassung* ist in den §§ 56 und 254 AGB geregelt. Sie weist gegenüber den anderen Formen der Auflösung von Arbeitsverträgen einige Besonderheiten auf.

Sie ist eine Schutz- und Disziplinarmaßnahme, gerichtet auf die sofortige Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Fristlose Entlassungen kommen selten vor, dennoch oder gerade deshalb muß die Konfliktkommission jeden Einspruch gegen eine ausgesprochene Entlassung aufmerksam prüfen. Zum einen wird zu untersuchen sein, ob die Entlassung den gesetzlich festgelegten Gründen entspricht. Die allgemeine Formulierung in § 56 Abs. 1 AGB, daß bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerlicher Pflichten der Werktätige entlassen werden kann, wenn die Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr möglich ist, wird von den Betrieben auf konkrete Sachverhalte angewendet. Jedoch schon hierbei ist zu prüfen, ob diese Maßnahme als geeignete Reaktion auf vorliegende Pflichtverletzungen gerechtfertigt ist. Die Konfliktkommission muß bei erhobenem Einspruch gegen die fristlose Entlassung sowohl die Gründe als auch die gesetzlich festgelegten Schutzvorschriften auf ihre Einhaltung hin untersuchen und dann zur Entscheidung kommen. An Schutzvorschriften sind die gewerkschaftliche Zustimmung (§ 57 Absätze 1 und 2 AGB) sowie die für bestimmte Personengruppen festgelegten Rechte zu beachten (§ 59 Absätze 2 und 3).

Besonderheit der fristlosen Entlassung

Da es sich bei der fristlosen Entlassung um eine Disziplinarmaßnahme handelt, müssen außer den bisher genannten Regelungen auch diejenigen eingehalten werden, die im 13. Kapitel des Arbeitsgesetzbuches (Arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit der Werktätigen) aufgeführt sind. Das betrifft besonders die Festlegungen, die mit dem Ausspruch der Entlassung zusammenhängen. Nach § 255 Abs. 1 AGB ist über den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme in einem Disziplinarverfahren zu entscheiden. Das Recht des Werktätigen, gegen eine fristlose Entlassung Einspruch einzulegen, ergibt sich aus § 60 Abs. 2 AGB. Danach beträgt die Einspruchsfrist zwei Wochen und beginnt einen Tag nach Zugang.

Auf die Beachtung der verschiedenen Schutzvorschriften im Zusammenhang mit der Auflösung von Arbeitsverträgen ist an den entsprechenden Stellen hingewiesen worden. Zusammengefaßt ergeben sich spezifische Bestimmungen

- für die gewerkschaftlichen Mitwirkungs- und Zustimmungsrechte aus § 52 Abs. 2 für den Aufhebungsvertrag, aus § 53 Abs. 3 für den Überleitungsvertrag, aus § 57 für die fristgemäße Kündigung und für die fristlose Entlassung,
- für den Schutz bestimmter Personengruppen durch Kündigungsverbote aus § 58 AGB,
- für den Schutz bestimmter Personengruppen durch verstärkten Kündigungsschutz durch besondere Zustimmungen staatlicher Organe aus § 59 AGB.

Kündigung ist zunächst rechtswirksam

Schließlich soll noch auf zwei weitere Fragen hingewiesen werden, die für die Konfliktkommissionstätigkeit bei Entscheidung von Streitfällen über die Auflösung von Arbeitsverträgen von Interesse sein werden.

Es handelt sich zunächst um die neu ins Arbeitsgesetzbuch aufgenommene Festlegung, daß ein Werktätiger, der gegen einen Änderungs-

vertrag, einen Aufhebungsvertrag, eine Vereinbarung über die Auflösung des Arbeitsvertrages im Überleitungsvertrag, eine fristgemäße Kündigung oder eine fristlose Entlassung vorgehen will, auf jeden Fall bei der Konfliktkommission oder der Kammer für Arbeitsrecht beim Kreisgericht Einspruch einlegen muß, wenn die genannten Rechtsformen für unwirksam erklärt werden sollen. Diese Festlegung entspricht der Rechtspraxis, ist aber mit der Regelung im Arbeitsgesetzbuch nun ausdrücklich für verbindlich erklärt.

Anspruch auf Nachzahlung

Eine weitere Neuregelung entspricht zwar auch bereits geübter Rechtspraxis, festigt aber durch eine klare Festlegung die Gesetzlichkeit. Gemäß § 60 Abs. 3 AGB ist der Werktätige zu den bisherigen Bedingungen weiterzubeschäftigen, wenn die genannten Rechtsformen der Änderung oder Auflösung des Arbeitsvertrages rechtskräftig aufgehoben werden. Der Werktätige hat in diesen Fällen Anspruch auf Nachzahlung des ihm entgangenen Verdienstes in Höhe des Durchschnittslohnes. Auf den Durchschnittslohn muß aber angerechnet werden, was der Werktätige anderweitig verdient hat oder aus ungerechtfertigten Gründen zu verdienen unterlassen hat.

1.2.4. Beratung über Streitfälle aus der betrieblichen Beurteilung des Werktätigen

Die Beurteilung des Werktätigen spielt eine wesentliche Rolle bei der Herausbildung sozialistischer Persönlichkeiten im Arbeitsprozeß, in dem der Werktätige seine schöpferischen Fähigkeiten allseitig entwikkelt. Dem tragen die Regelungen über die Beurteilung im Arbeitsgesetzbuch Rechnung.

Neuregelungen der Beurteilung

Der § 69 AGB räumt dem Werktätigen das Recht ein, bei der Konfliktkommission (bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts) gegen den Inhalt der Beurteilung oder der Leistungseinschätzung gemäß § 67 Abs. 2 AGB Einspruch einzulegen. Er kann sich hierzu entschließen, nachdem Gespräche mit dem zuständigen Leiter nicht zu der gewünschten Abänderung der Beurteilung geführt haben. Exakt ist im Arbeitsgesetzbuch die Frist für den Einspruch geregelt. Sie beträgt drei Monate und beginnt nach Aushändigung der Beurteilung.

In § 67 Abs. 1 AGB sind die Fälle genannt, in denen der Betrieb verpflichtet ist, eine Beurteilung anzufertigen.

Einen Anspruch auf die Beurteilung hat der Werktätige, wenn sein Arbeitsrechtsverhältnis oder das Lehrverhältnis beendet wird oder er sich zum Studium bewirbt.

Die Pflicht des Betriebes auf Anfertigung einer Beurteilung besteht ferner, wenn der Werktätige die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses beabsichtigt. Aber auch, wenn er eine andere Arbeitsaufgabe im Betrieb bzw. eine Tätigkeit in einem anderen Arbeitskollektiv übernimmt, muß der Betrieb eine Beurteilung abfassen.

Schließlich kann der Werktätige in anderen Fällen die Beurteilung

verlangen, wenn er ein berechtigtes Interesse nachweist. Letzteres wird beispielsweise dann vorliegen, wenn der Werktätige im Zusammenhang mit Qualifizierungsmaßnahmen an der Übernahme einer komplizierteren bzw. verantwortungsvolleren Aufgabe interessiert ist.

Die Beurteilung ist dem Werktätigen unverzüglich auszuhändigen, spätestens zwei Wochen nach Mitteilung des Werktätigen, daß er eine Beurteilung benötigt. Die Aushändigung der Beurteilung ist also eine im Gesetzbuch fixierte Rechtspflicht des Betriebes. Sie bedarf nicht erst des Verlangens des Werktätigen.

Wann erfolgen Leistungseinschätzungen?

Verschiedene gesetzliche Regelungen (z. B. Disziplinarordnungen und Auszeichnungsverordnungen) sehen vor, regelmäßige Leistungseinschätzungen anzufertigen. Das AGB bezieht auch diese Leistungseinschätzungen in die Bestimmungen über die Anfertigung von Beurteilungen ein und legt im übrigen fest, daß sie dem Werktätigen zur Kenntnis gegeben werden müssen und ihm auf Verlangen auszuhändigen sind (§ 67 Abs. 2).

Präzise wird in § 68 Abs. 1 AGB bestimmt, welche Anforderungen an den Inhalt der Beurteilung gestellt werden: In der Beurteilung sind die Tätigkeit, die Leistungen und die Entwicklung des Werktätigen während der gesamten Zugehörigkeit zum Betrieb zusammenfassend einzuschätzen. Die Beurteilung muß wahrheitsgemäß sein und Aussagen über die wesentlichen charakteristischen und ständigen Verhaltensweisen des Werktätigen treffen. Daraus ergibt sich, daß zufällige und vorübergehende Verhaltensweisen für die Einschätzung des Werktätigen der Beurteilung nicht zugrunde gelegt werden dürfen.

Die Ausarbeitung der Beurteilung ist eine verantwortungsvolle Aufgabe, die dem Betriebsleiter obliegt. Er bestimmt die leitenden Mitarbeiter, die im Einzelfall die Beurteilung anzufertigen haben. Der Betriebsleiter hat gemäß § 68 Abs. 2 AGB dafür zu sorgen, daß die Beurteilung im Arbeitskollektiv und in Anwesenheit des Werktätigen beraten wird. Der § 68 Abs. 3 AGB verpflichtet den Betriebsleiter, die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung über die vorgesehene Beratung zu verständigen. Diese Bestimmung sichert den Vertretern der betrieblichen Gewerkschaftsleitung das Recht zu, an der Beratung im Arbeitskollektiv teilzunehmen und hier ihre Auffassung zur Beurteilung darzulegen.

Was ist beim Einspruch zu beachten?

Die Konfliktkommissionen haben in ihrer Beratung über den Einspruch eines Werktätigen gegen den Inhalt seiner Beurteilung festzustellen, ob der Beurteilungsentwurf kollektiv beraten wurde und die Gewerkschaftsleitung ihren Standpunkt darlegen konnte. Allerdings verliert eine nicht im Kollektiv und nicht mit der Gewerkschaftsleitung beratene Beurteilung aus diesem Grunde nicht ihre Bedeutung, wenn sie den Werktätigen im übrigen zutreffend einschätzt. Die Konfliktkommissionen sollten in solchen Fällen jedoch durch Empfehlungen darauf Einfluß nehmen, daß die Mitwirkung des Kollektivs und der Gewerkschaft gesichert wird.

Bereits beim Vorbereiten ihrer Beratung hat die Konfliktkommission darauf zu achten, daß die vom Werktätigen gewünschte Änderung

genau bezeichnet und begründet wird. Zur gründlichen Vorbereitung der Beratung gehört ferner, daß der notwendige Teilnehmerkreis eingeladen wird. Die Teilnahme des Arbeitskollektivs an Beratungen der Konfliktkommission ist grundsätzlich von Bedeutung, da sie der Klärung des Sachverhalts und zugleich der Vorbeugung von Konflikten dient. Für die Beratung von Streitfällen über die Beurteilung ist die Teilnahme des Kollektivs von besonderer Bedeutung, da es am besten in der Lage ist, den Werktätigen allseitig zu beurteilen und so zum Gegenstand der Beratung unmittelbar Stellung zu nehmen und an der umfassenden Klärung des Sachverhalts mitzuwirken.

Einzuladen: Leiter und Vertrauensmann

Eingeladen werden sollten ferner der Betriebsleiter, der Disziplinarbefugte des betreffenden Werktätigen, der Leiter, der die Beurteilung angefertigt hat, und der Vertrauensmann der Gewerkschaftsgruppe. Schließlich gehört zur Vorbereitung der Beratung die Einsichtnahme in betriebliche Unterlagen. So kann gegebenenfalls die Einsichtnahme in die Personalakte die im Antrag des Werktätigen gegebene Begründung belegen oder aber die in der Beurteilung vorgenommene Einschätzung bestätigen.

Die Konfliktkommission verfolgt zunächst das Ziel, daß sich Antragsteller und Antragsgegner einigen. Kommt eine Einigung zustande, so muß die Konfliktkommission darauf achten, daß sie der Gesetzlichkeit entspricht. Im Beschluß ist dies zu begründen.

Kann keine Einigung erreicht werden, dann muß die Konfliktkommission entscheiden, inwieweit die Beurteilung zu ändern ist.

Im Beschluß ist genau festzulegen, welche Teile der Beurteilung zu korrigieren sind. Dabei ist nur der Inhalt der Korrektur zu bestimmen, das heißt, die endgültige Formulierung ist Sache des Betriebes, nicht aber des gesellschaftlichen Gerichts. In ihrem Beschluß verpflichtet die Konfliktkommission den Betrieb, unter Beibehaltung der nicht beanstandeten Teile eine neue Beurteilung anzufertigen.

Genaue Festlegungen im Beschluß

Da von der Beurteilung ein so wesentliches Interesse des Werktätigen wie die Verwirklichung seines Rechts auf Arbeit berührt wird, sollte die Konfliktkommission darauf hinwirken, daß der Werktätige die neue Beurteilung möglichst kurzfristig erhält. In ihrem Beschluß sollte sie den Betrieb deshalb verpflichten, die Beurteilung innerhalb einer bestimmten Frist auszuhändigen.

Stellt die Konfliktkommission in ihrer Beratung fest, daß die Beurteilung den Anforderungen des § 68 AGB entspricht und ein wahrheitsgemäßes Bild über die Tätigkeit, die Leistungen und das Verhalten des Werktätigen enthält, dann ist der Antrag durch Beschluß zurückzuweisen.

Der Werktätige kann sich auch an die Konfliktkommission wenden, wenn der Betrieb entgegen seiner gesetzlichen Pflicht bzw. trotz des Verlangens des Werktätigen die Beurteilung nicht rechtzeitig anfertigt bzw. aushändigt. Die Konfliktkommission kann den Betrieb verpflichten, die Beurteilung innerhalb einer bestimmten Frist in der Regel innerhalb von 2 Wochen, auszuhändigen.

1.3. Streitfälle über die leistungsgerechte Entlohnung des Werktätigen sowie aus Zuschlags-, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen

1.3.1. Die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen in Streitfällen über den Arbeitslohn

Der konsequenten Durchsetzung des sozialistischen Leistungsprinzips hat der IX. Parteitag der SED große Bedeutung beigemessen. Mit dem sozialistischen Leistungsprinzip wird vor allem der Zusammenhang von Wirtschafts- und Sozialpolitik besonders deutlich, denn gute Leistungen für die Gesellschaft zahlen sich für alle Werktätigen aus. Im Bericht des Zentralkomitees der Sozialistischen Einheitspartei Deutschlands an den IX. Parteitag der SED wird hervorgehoben, „daß die Einkommenspolitik darauf gerichtet ist, die Arbeitseinkommen der Werktätigen gemäß der Leistung zu mehren. Die leistungsorientierte Lohnpolitik unserer Partei fördert die schöpferische Initiative der Arbeiterklasse zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und zur Qualifizierung sowie das Interesse der Werktätigen an der sozialistischen Rationalisierung bis hin zur Anwendung technisch begründeter Arbeitsnormen."

Lohn und Prämie stimulieren den individuellen Anteil des Werktätigen am gesellschaftlichen Produkt nach dem Maß der eigenen Arbeitsleistung. Den Leitern in den Betrieben, Einrichtungen, Institutionen usw. obliegt es, unter Einbeziehung und Mitwirkung der Werktätigen und ihrer Gewerkschaften die staatlichen Vorgaben auf dem Gebiet des Lohnes und der Prämie zu verwirklichen. Sie können sich hierbei auf eine umfassende, aktive Mitwirkung der Werktätigen stützen, die, wie die Erfahrungen seit dem VIII. Parteitag der SED lehren, an der immer besseren Anwendung des Leistungsprinzips als Grundprinzip der Verteilung im Sozialismus objektiv interessiert sind.

Gesetze einheitlich anwenden

Die Aufgabe der Konfliktkommissionen in Streitfällen auf dem Gebiet des Arbeitslohnes besteht in der richtigen, auf der Grundlage des sozialistischen Arbeitsrechts herbeizuführenden Entscheidung. Gesetzesverletzungen auf dem Gebiet des Lohnes und der Prämie sind im Einzelfall zu überwinden, und zugleich ist auf die staatlichen Leiter, die gesellschaftlichen Organe und die Werktätigen mit dem Ziel einzuwirken, die Verwirklichung der staatlichen Vorgaben, die in Form rechtlicher Regelungen auf dem Gebiet des Lohnes und der Prämie bestehen. nach einheitlichen Maßstäben zu gewährleisten.

Gemäß § 24 Abs. 2 KKO entscheiden die Konfliktkommissionen insbesondere über

- Streitfälle über die leistungsgerechte Entlohnung der Werktätigen auf der Grundlage der geltenden Eingruppierungsunterlagen, aus der Rechtswirksamkeit der angewandten Lohnform, aus der Differenzierung des Lohnes nach Qualität und Quantität des Arbeitsergebnisses sowie aus Zuschlags-, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen,
- Streitfälle wegen Lohnrückforderung des Betriebes,
- Streitfälle über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie und andere, insbesondere durch rahmenkollektivvertragliche

oder betriebliche Festlegungen oder Vereinbarungen begründete Prämienansprüche.

Diese Aufzählung trägt aber bei weitem keinen ausschließlichen Charakter, sondern sie enthält nur die wichtigsten, der Zuständigkeit der Konfliktkommissionen unterliegenden Lohn- und Prämienstreitfälle. Die Regelung in § 24 Abs. 2 KKO ist stets im Zusammenhang mit § 24 Abs. 1 KKO zu sehen, wonach generell die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen für Streitfälle aus arbeitsrechtlichen Ansprüchen begründet ist.

So ist die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen auch in Streitfällen gegeben, die sich aus arbeitsrechtlichen Ansprüchen hinsichtlich der Art und Weise der Lohnzahlung und der Lohneinbehaltung ergeben, obwohl diese Streitfälle nicht ausdrücklich in § 24 Abs. 2 KKO genannt sind.

Zuständigkeit immer prüfen

Die Konfliktkommissionen haben also zu prüfen, ob sie für die Entscheidung des Streitfalles zuständig sind. Die richtige Beantwortung der Frage nach der Zuständigkeit setzt voraus, daß auch die zutreffenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen herangezogen werden. Erst auf der Grundlage der Normen, die bei der Entscheidung über den geltend gemachten Anspruch Anwendung finden müssen, sind die Konfliktkommissionen in der Lage, ihre Zuständigkeit richtig festzustellen.

Eine wesentliche Hilfe haben die Konfliktkommissionen dabei in der Rechtsprechung der staatlichen Gerichte, insbesondere des Obersten Gerichts, die zu Anleitungszwecken weitgehend veröffentlicht wird. Außerdem empfiehlt es sich, die Publikationen in der TRIBÜNE sowie in der arbeitsrechtlichen Fachpresse regelmäßig zu verfolgen, in denen besonders auf aktuelle Fragen der Entwicklung des Lohnes und der Prämien und der Anwendung der Rechtsvorschriften eingegangen wird.

Die Prüfung der Zuständigkeit und die richtige Entscheidung der Konfliktkommission über diese sind für die exakte Abgrenzung der Verantwortungsbereiche von Bedeutung. Den Betriebsleitern, den Konfliktkommissionen und anderen Organen sind unterschiedliche Aufgaben zugewiesen. Dadurch, daß jeder auf seinem Gebiet die ihm obliegende Verantwortung wahrnimmt und zugleich die Entscheidungskompetenz eines anderen respektiert, werden die Zusammenarbeit und das gemeinsame Handeln zur Verwirklichung des sozialistischen Leistungsprinzips erst richtig wirksam.

Allgemeine Empfehlungen genügen nicht

Für die Mehrzahl der Streitfälle auf dem Gebiet des Lohnes wird die Prüfung der Zuständigkeit zu dem Ergebnis führen, daß die Konfliktkommission zur Entscheidung befugt und damit auch zur Entscheidung verpflichtet ist, wenn sie von einem am Streit Beteiligten angerufen wurde. Sie kann den Antragsteller mit seinem Anliegen in einer Beratung durch Beschluß abweisen, wenn seine Forderung unbegründet ist. Sie kann ihm auch die Forderung ganz bzw. zum Teil zusprechen. Sie darf sich jedoch im Ergebnis ihrer Beratung nicht mit allgemeinen Empfehlungen begnügen, die einer klaren Entscheidung in der Sache selbst ausweichen.

Nicht zuständig ist die Konfliktkommission beispielsweise für Ent-

scheidungen über Anträge auf Verpflichtung des Betriebes zur Zahlung eines höheren Gehalts innerhalb der Von-bis-Spanne gemäß § 98 Abs. 2 AGB. Der Zuständigkeit der Konfliktkommission entziehen sich auch Streitfälle, in denen der Werktätige bei Vertretungstätigkeit eine Gehaltszulage gemäß § 90 Abs. 2 AGB begehrt, die über den gesetzlich festgelegten Mindestsatz von 50 Prozent der Differenz zwischen

- dem Tarifgehalt der mit ihm vereinbarten Arbeitsaufgabe und dem Tarifgehalt der übertragenen anderen Arbeit oder
- den Anfangsgehältern bei Tarifen mit Von-bis-Spannen, wobei das Gehalt des zu Vertretenden nicht überschritten werden darf, oder
- den Anfangsgehältern bei Tarifen mit Steigerungssätzen

hinausgeht.

Die Gewährung eines Gehalts innerhalb der Von-bis-Spanne bzw. einer Gehaltszulage über 50 Prozent der Differenz hinaus bedarf der Entscheidung des Betriebsleiters mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. In diese Entscheidungskompetenz kann die Konfliktkommission nicht eingreifen.

Ergibt sich Forderung aus dem Arbeitsrecht?

Für die Zuständigkeit der Konfliktkommission in Streitfällen auf dem Gebiet des Lohnes ist es wichtig zu prüfen, ob die geltend gemachte Forderung arbeitsrechtlicher Natur ist. So werden beispielsweise staatliche Kinderzuschläge gewährt, die keinen arbeitsrechtlichen Charakter tragen. Diese Zahlungen sind auch nicht an das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses gebunden. Ansprüche auf dem Gebiet des Arbeitslohnes ergeben sich unmittelbar aus dem Gesetz und den anderen Rechtsvorschriften sowie aus kollektiven Vereinbarungen (z. B. aus Rahmenkollektivverträgen und dazugehörigen Eingruppierungsunterlagen). Ansprüche können sich auch aus individuellen Festlegungen für den einzelnen Werktätigen ergeben, soweit derartige Entscheidungen in Rechtsvorschriften zugelassen sind (§ 95 Abs. 3 AGB).

Gemäß § 42 AGB ist der Betrieb verpflichtet, die mit dem Werktätigen zur Übernahme der Tätigkeit getroffenen Vereinbarungen in einem schriftlichen Arbeitsvertrag aufzunehmen. Daneben muß im schriftlichen Vertrag mindestens die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe zutreffende Lohn- oder Gehaltsgruppe angegeben werden. Der Wortlaut des Gesetzes macht somit schon deutlich, daß die Angabe der Lohn- oder Gehaltsgruppe im Arbeitsvertrag der Information des Werktätigen über seine Lohnansprüche dient, nicht aber Anspruchsgrundlage für seine Lohn- oder Gehaltsforderung ist.

Wichtig: Festlegung des Betriebsleiters

Soweit durch den Betriebsleiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung ein höherer Lohn bzw. ein höheres Gehalt innerhalb der Von-bis-Spanne zur materiellen Anerkennung hoher Leistungen festgelegt worden ist, erwächst dem Werktätigen aus dieser Festlegung ein Rechtsanspruch, ohne daß hierzu Angaben im Arbeitsvertrag erforderlich sind.

Während also die Festlegung einer bestimmten Gehaltshöhe innerhalb der Von-bis-Spanne nicht Gegenstand eines Streitfalles vor der Konfliktkommission werden kann, ist die Gewährung des Gehalts auf der Grundlage einer Festlegung des Betriebsleiters mit Zustimmung der zu-

ständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung durchaus auch Beratungsgegenstand vor der Konfliktkommission, falls das Gehalt nicht gemäß der Festlegung gezahlt werden sollte.

Arbeitsvertrag und Lohnanspruch

Wenn auch die Angabe einer Lohn- oder Gehaltsgruppe im Arbeitsvertrag keine unmittelbaren Ansprüche begründet, so hat der Arbeitsvertrag selbst Bedeutung für den Lohnanspruch des Werktätigen. Im Arbeitsvertrag ist nämlich die Arbeitsaufgabe zu vereinbaren, wie sich aus § 40 Abs. 1 AGB ergibt. Der Lohnanspruch richtet sich nach der Lohn- oder Gehaltsgruppe der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe. Funktions- und Stellenpläne dagegen stellen keine Grundlage für Lohnansprüche dar. Funktionspläne dienen unter anderem der Abgrenzung der Verantwortungsbereiche und der Bestimmung oder Konkretisierung von Arbeitsaufgaben. Stellenpläne dagegen enthalten vor allem Vorgaben für den Leiter über die Anzahl der zu beschäftigenden Werktätigen und deren Aufteilung auf Abteilungen, Bereiche usw., Vorgaben über Leitungs- und sonstige Funktionen sowie über die Zuweisung von Arbeitsaufgaben nach den in den Stellenplänen vorgesehenen Lohn- und Gehaltsgruppen. Allerdings können Funktions- und Stellenpläne Bedeutung bei der Klärung des Sachverhalts erlangen, vor allem wenn streitig ist, welche Arbeitsaufgabe der Werktätige ständig und überwiegend ausübt.

1.3.2. Zur Entscheidung von Streitfällen über die Zahlung des Lohnes oder Gehalts entsprechend der ausgeübten Tätigkeit anhand der Eingruppierungsunterlagen

Entlohnung entsprechend Arbeitsaufgabe

Viele Streitfälle auf dem Gebiet des Arbeitslohnes gehen von Meinungsverschiedenheiten zwischen dem Betrieb und dem Werktätigen aus, nach welcher Lohn- oder Gehaltsgruppe eine Tätigkeit zu entlohnen ist. Diese Streitfälle werden häufig als Eingruppierungsstreitfälle bezeichnet, obwohl es im Kern nicht lediglich um die Eingruppierung der Arbeitsaufgabe in eine bestimmte Lohn- oder Gehaltsgruppe, sondern um eine Lohn- oder Gehaltsforderung geht, die der Werktätige geltend macht. Gemäß § 102 Abs. 1 AGB hat der Werktätige Anspruch auf Entlohnung nach der Lohn- bzw. Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe. Die Lohn- oder Gehaltsgruppe für die mit dem Werktätigen vereinbarte Arbeitsaufgabe wiederum ergibt sich aus den Eingruppierungsunterlagen.

Dieser das sozialistische Arbeitsrecht kennzeichnende und im Arbeitsgesetzbuch geregelte Grundsatz ist von großer Bedeutung für die Rechtsstellung des Werktätigen. Für seine Tätigkeit wird er nicht nach Gutdünken, sondern nach objektiven Merkmalen entlohnt, die sich aus Materialien ergeben, die für einen ganzen Zweig, also auch für die dazugehörigen Betriebe, verbindlich sind.

Diese Materialien, die zum Teil verschiedene Bezeichnungen tragen, werden unter dem Sammelbegriff „Eingruppierungsunterlagen" geführt. Über das Zustandekommen dieser Eingruppierungsunterlagen

soll an dieser Stelle nichts ausgeführt werden. Es sei lediglich auf § 100 AGB hingewiesen, wonach die Eingruppierungsunterlagen zwischen den zuständigen zentralen Staatsorganen und den Zentralvorständen der zuständigen Industriegewerkschaften und Gewerkschaften als Bestandteile der Rahmenkollektivverträge zu vereinbaren sind. Sie werden in Form von Anlagen des RKV als Lohn- bzw. Gehaltsgruppenkataloge, in Einzelfällen auch als Eingruppierungshandbücher geführt. Die Konfliktkommissionen haben folglich, wenn streitig ist, welche Lohn- oder Gehaltsgruppe für eine bestimmte Tätigkeit in Betracht kommt, die für ihren Zweig und Betrieb zutreffenden Eingruppierungsunterlagen, die sich aus den Rahmenkollektivverträgen ergeben (§ 100 AGB), heranzuziehen, da sie eine wichtige und im Einzelfall unverzichtbare Entscheidungsgrundlage darstellen.

Unterlagen für Eingruppierung

Zusätzlich benötigen die Konfliktkommissionen für die richtige Entscheidung des Streitfalles die betrieblichen Dokumente über die vorhandenen Arbeitsaufgaben mit den zutreffenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppen. Hierbei handelt es sich um Listen oder andere Zusammenfassungen, in denen die Arbeitsaufgaben als Teile der betrieblichen Gesamtarbeit entsprechend der betrieblichen Arbeitsteilung ausgewiesen werden (vgl. § 101 Abs. 1 AGB). An dieser Stelle sei noch auf die Aufgabe des Betriebes hingewiesen, die sich aus § 101 Abs. 1 Satz 2 AGB ergibt. Wird nämlich eine Arbeitsaufgabe von den vorgegebenen Eingruppierungsunterlagen nicht unmittelbar erfaßt, was im Ergebnis der betrieblichen Arbeitsteilung durchaus möglich ist, so haben der Betriebsleiter und die Betriebsgewerkschaftsleitung die zutreffende Lohn- bzw. Gehaltsgruppe entsprechend den rahmenkollektivvertraglichen Festlegungen zu vereinbaren.

Ausgeübte Tätigkeit exakt feststellen

Liegen der Konfliktkommission die Eingruppierungsunterlagen, die der Betrieb bereitzustellen hat, vor, dann kommt es in der Beratung mit den am Streitfall Beteiligten vor allem darauf an, die Tätigkeit des Lohn oder Gehalt fordernden Werktätigen exakt festzustellen. Dazu ist die Vereinbarung über die Arbeitsaufgabe heranzuziehen, die schriftlich im Arbeitsvertrag getroffen wurde. Den in der Praxis aufgetretenen Ungesetzlichkeiten in der Art, daß schriftliche Vereinbarungen durch die praktische Handhabung überholt wurden, daß versäumt wurde, mündliche Abreden über die Änderung der vereinbarten Arbeitsaufgabe schriftlich zu fixieren, oder daß bloße Funktions- oder Berufsbezeichnungen als Arbeitsaufgabe vereinbart wurden, die keine qualitative Aussage zum Inhalt der Arbeitsaufgabe gestatten, muß von den Konfliktkommissionen stark entgegengewirkt werden. Es ist also die tatsächlich und ständig ausgeübte Tätigkeit (Arbeitsaufgabe) mit ihren charakteristischen Merkmalen festzustellen.

Die Konfliktkommission hat nunmehr zu prüfen, wie die einwandfrei festgestellte Arbeitsaufgabe betrieblich in eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe eingruppiert ist. Weiter ist zu prüfen, ob dieser betriebliche Eingruppierungsakt im Einklang mit den vorgegebenen überbetrieblichen Eingruppierungsunterlagen steht. Hierbei handelt es sich um eine echte vergleichende Arbeit.

Gelegentlich kann es vorkommen, daß sich die Arbeitsaufgabe des Werktätigen aus verschiedenen Tätigkeiten zusammensetzt, die für sich genommen lohnmäßig unterschiedlich zu bewerten sind. Dennoch muß im Grundsatz die Entlohnung nach einer einheitlichen Lohn- oder Gehaltsgruppe erfolgen. Für ihre Bestimmung sind die durchschnittlichen Gesamtanforderungen ausschlaggebend, die sich unter Berücksichtigung der erforderlichen Qualifikation und Verantwortung sowie des Anteils der Tätigkeiten an der einheitlichen Arbeitsaufgabe ergeben. Wenn es die Besonderheit der Arbeit in bestimmten Bereichen erfordert, kann gemäß § 101 Abs. 3 Satz 2 AGB in Rahmenkollektivverträgen eine vom Grundsatz abweichende Regelung getroffen werden.

Entlohnung und Qualifikation

Von großer Bedeutung für die richtige Handhabung der Entlohnung ist der Grundsatz in § 102 Abs. 2 Satz 1 AGB. Hiernach ist der Betrieb verpflichtet, mit dem Werktätigen eine Arbeitsaufgabe zu vereinbaren, für die er den erforderlichen Qualifikationsgrad eines entsprechenden Ausbildungsberufes besitzt. Auf diese prinzipielle Orientierung ist in der Arbeit der Konfliktkommission stets zu achten. Sofern im Einzelfall jedoch der erforderliche Qualifikationsgrad noch nicht vorhanden ist, hat der Betrieb den Werktätigen für die Qualifizierung zu gewinnen und ihm den Abschluß eines entsprechenden Qualifizierungsvertrages anzubieten.

Verschiedene Rahmenkollektivverträge sehen vor, daß Werktätige Lohn nach einer niedrigeren Lohn- oder Gehaltsgruppe erhalten, wenn sie die für die vereinbarte Arbeitsaufgabe erforderliche Qualifikation nicht besitzen. § 11 des Einführungsgesetzes zum AGB bestimmt dazu im Sinne einer Übergangsregelung, daß diese Vorschriften des RKV bis zu ihrer Änderung, also der vollen Anpassung des RKV an § 102 Abs. 1 AGB, weiter gelten.

Soweit im Streitfall ein Werktätiger mit langjähriger Berufserfahrung betroffen ist, sollten die Konfliktkommissionen prüfen, ob in Rechtsvorschriften für ihren Zweig oder Bereich Festlegungen dahingehend getroffen worden sind, daß ein an sich erforderlicher Qualifikationsgrad nicht besonders nachzuweisen ist, wenn Werktätige mit langjähriger Berufserfahrung durch ihre Leistungen zeigen, daß sie die für die Ausführung der Arbeitsaufgabe festgelegte Qualifikation besitzen (§ 102 Abs. 3 AGB).

KK nehmen keine Eingruppierung vor

Die Konfliktkommissionen haben bei ihren Entscheidungen über Lohn- bzw. Gehaltsforderungen der Werktätigen entsprechend der ausgeübten Tätigkeit keine Eingruppierung in eine Lohn- bzw. Gehaltsgruppe vorzunehmen. Allerdings haben sie das Recht, dem Betrieb zu empfehlen, die Eingruppierung der Arbeitsaufgabe auf gesetzlicher Grundlage in Ordnung zu bringen. Falsch wäre es, im Beschluß der Konfliktkommission den Betrieb zu verpflichten, dem Werktätigen zum Beispiel Gehalt nach der Gehaltsgruppe I III zu zahlen. Hierdurch wäre nämlich der Anspruch des Werktätigen betragsmäßig noch nicht bestimmt. Ebenso falsch wäre es, Werktätige in eine Gehaltsgruppe einzugruppieren. Immer werden Arbeitsaufgaben eingruppiert. Dieser Vor-

gang allerdings obliegt dem Betrieb. Sofern ihm dabei Fehler unterlaufen sollten, werden diese durch die Verpflichtung des Betriebes zur Nachzahlung des Differenzbetrages zwischen der Entlohnung nach der bisher angewendeten Lohn- bzw. Gehaltsgruppe und der Entlohnung korrigiert, die sich aus der zutreffend anzuwendenden Lohn- bzw. Gehaltsgruppe ergibt. Im Beschluß der Konfliktkommission muß für diesen Fall immer ein konkreter Betrag genannt werden, der als Brutto- oder Nettobetrag zu kennzeichnen ist, je nachdem, ob von ihm Steuern und die Beiträge zur Sozialversicherung bereits abgezogen worden sind. Sofern ohne erheblichen Aufwand der Nettobetrag zu ermitteln ist, empfiehlt es sich, diesen in der Entscheidung zu nennen.

1.3.3. Streitfälle aus der Rechtswirksamkeit der angewendeten Lohnformen

Zum Inhalt der Lohnform

Die arbeitsrechtliche Literatur definiert die Lohnform als die auf dem Tariflohn aufbauende konkrete Organisation des Lohnes, durch die die quantitative und qualitative Arbeitsleistung lohnmäßig berücksichtigt wird. Über die Lohnform wird das materielle Interesse des Werktätigen und der Arbeitskollektive an der Erreichung hoher Arbeitsergebnisse stimuliert, und es wird die Übereinstimmung zwischen persönlichen und gesellschaftlichen Interessen gefördert.

Das Gesetz verpflichtet die Betriebe, zur Stimulierung hoher Leistungen der Werktätigen diejenige Lohnform anzuwenden, die bei der jeweiligen Art der Arbeit, Technik, Technologie und Produktions- und Arbeitsorganisation das materielle Interesse der einzelnen Werktätigen und der Arbeitskollektive am wirksamsten auf die Intensivierung der Produktion, einen hohen Nutzeffekt der Arbeit und die ständige Steigerung der Arbeitsproduktivität lenkt.

Zustimmung der AGL bzw. der BGL

Von großer Bedeutung für die diesen Forderungen entsprechende Gestaltung der Lohnformen ist die Verpflichtung der Leiter, die Lohnformen gemeinsam mit den Werktätigen auszuarbeiten (§ 104 Abs. 1 AGB). Die Lohnform und der Termin ihrer Einführung werden zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vereinbart. Sofern in einem Zweig oder Bereich oder in mehreren Betrieben Arbeiten ganz oder teilweise unter den gleichen Bedingungen zu verrichten sind, kann im Rahmenkollektivvertrag vorgesehen werden, daß eine bestimmte Lohnform einheitlich gilt oder daß bei der Festlegung der Lohnform im Betrieb bestimmte Normative und Grundsätze anzuwenden sind (§ 104 Abs. 2 AGB). Generell gilt für die Einführung einer neuen Lohnform oder einer Veränderung der Lohnform, daß sie den Werktätigen mindestens zwei Wochen vorher bekanntzugeben ist (§ 105 Abs. 1 AGB). Bei dieser Mitteilung allein darf es jedoch nicht sein Bewenden haben. Vielmehr muß der Betrieb den Werktätigen Inhalt und Auswirkungen der Lohnform bzw. der Veränderung der Lohnform erläutern und die Voraussetzungen dafür schaffen, daß die Werktätigen unter den neuen Bedingungen bei gleicher Leistung nicht weniger als

bisher verdienen. Hierin äußert sich ein tragender Grundsatz unserer leistungsorientierten Lohnpolitik.

Entscheidet die KK über Lohnformen?

Der Überprüfung durch die Konfliktkommission unterliegt nicht, ob die Lohnformen entsprechend den Forderungen gestaltet wurden, wie sie in § 103 AGB enthalten sind. Es geht also nicht, die Zweckmäßigkeit einer bestimmten Lohnform, ihre technische, technologische und ökonomische Begründetheit, ihre stimulierende Wirkung von der Konfliktkommission überprüfen zu lassen. Dagegen kann die Konfliktkommission angerufen werden, wenn Zweifel bestehen, ob die Lohnform auf der Grundlage einer Vereinbarung wirksam eingeführt worden ist. Als Wirksamkeitsvoraussetzung ist die Vereinbarung der Lohnform und des Termins ihrer Einführung zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung – bei überbetrieblichen Lohnformen die Vereinbarung im RKV – anzusehen. Ist die Lohnform vom Leiter lediglich angewiesen, nicht aber mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vereinbart worden, dann muß die Konfliktkommission die Rechtsunwirksamkeit der Weisung des Leiters feststellen, mit der die Lohnform eingeführt wurde. Ist die Lohnform dagegen nicht mindestens zwei Wochen vor ihrem Inkrafttreten den Werktätigen bekanntgegeben worden, dann läßt sich hieraus die Unwirksamkeit der vorliegenden Vereinbarung nicht herleiten. Vielmehr ist in § 105 Abs. 2 AGB geregelt, daß die Werktätigen in diesem Falle für die Dauer von zwei Wochen, vom Tag der Bekanntgabe an gerechnet, mindestens Anspruch auf den Durchschnittslohn haben. Mit Empfehlungen ist in geeigneter Weise darauf Einfluß zu nehmen, daß der Leiter künftig die entsprechende Regelung im Arbeitsgesetzbuch in seiner Tätigkeit berücksichtigt.

Grundlage für den Lohnanspruch

Die Feststellung der Unwirksamkeit der Einführung einer Lohnform hat nicht automatisch zur Folge, daß der Werktätige die bisher erbrachte Arbeitsleistung nunmehr nur nach dem Tariflohn seiner Lohngruppe vergütet erhält. Allerdings läßt sich auch nicht für jeden Fall sagen, daß an die Stelle der nicht wirksam eingeführten Lohnform die Lohnform tritt, die vordem gegolten hat. Sie kann unter Umständen mit so erheblichen Mängeln behaftet sein, daß sie keine brauchbare Grundlage für die Bemessung des Lohnanspruchs darstellt. Die Konfliktkommission hat folglich bei Streitfällen aus der Rechtswirksamkeit der angewendeten Lohnformen die Grundlagen für den Lohnanspruch der Werktätigen festzustellen, sofern aus der Unwirksamkeit einer Lohnform zwingend die Konsequenz entsteht, daß nach ihr in der zurückliegenden Zeit, in der Arbeit entsprechend der Lohnform geleistet wurde, eine Entlohnung nicht erfolgen kann.

1.3.4. Streitfälle aus der Differenzierung des Lohnes nach der Quantität und Qualität der Arbeitsergebnisse

Lohnansprüche können bei der Konfliktkommission auf der Grundlage der wirksam eingeführten Lohnformen geltend gemacht werden. Der

Werktätige hat also einen Anspruch auf Zahlung von Lohn oder Gehalt in der Höhe, die sich nach der Lohn- oder Gehaltsgruppe der vereinbarten Arbeitsaufgabe auf der Grundlage der Lohnform aus der erbrachten Leistung ergibt.

Behauptet der Werktätige, seine Entlohnung weiche hiervon ab, so hat die Konfliktkommission die betrieblichen Unterlagen zur Lohnform, die Arbeitsnormen und Kennzahlen der Arbeitsleistung heranzuziehen und die Leistungen des Werktätigen anhand dieser Bewertungsmaßstäbe festzustellen. Aus einem Vergleich zwischen den Bedingungen für Lohnansprüche über den Tariflohn hinaus und ihrer Erfüllung im gegebenen Zeitraum ergibt sich, ob der Anspruch des Werktätigen begründet ist.

Konkrete Kennzahlen für Lohnform

Für die leistungsgerechte Entlohnung der Werktätigen ist es außerordentlich wichtig, daß die Lohnform (dies gilt vor allem für Prämienlohnformen) auf konkreten Kennzahlen der Arbeitsleistung aufgebaut ist. Sie muß die Werktätigen vor allem auf die Intensivierung der Produktion lenken und an einem hohen Nutzeffekt der Arbeit und der ständigen Steigerung der Arbeitsproduktivität sowie der vollen Auslastung der Arbeitszeit interessieren (§ 103 Abs. 1 AGB).

Das Arbeitsgesetzbuch bestimmt, daß bei Anwendung von Stücklohn oder Prämienlohnformen Anspruch auf Lohn nach der Erfüllung der Arbeitsnormen und der anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung entsprechend der Lohnform besteht (§ 107 Satz 1 AGB). Daraus folgt, daß bei einer Nichterfüllung der Bewertungsmaßstäbe auch nur der erarbeitete Anteil am Tariflohn zu zahlen ist. Die Konfliktkommissionen müssen jedoch die Regelungen in § 77 AGB beachten. Verbindlich wird dort unter anderem gefordert, daß Arbeitsnormen und andere Kennzahlen der Arbeitsleistung von den Werktätigen, die über die erforderliche Qualifikation verfügen, nach ausreichender Einarbeitung bei voller Nutzung der Arbeitszeit erfüllt werden können.

Sofern die Minderleistung nicht auf Arbeitsbummelei des Werktätigen beruht, ist der gesetzlich garantierte Mindestbruttolohn bei Vollbeschäftigung in jedem Fall zu zahlen (§ 96 AGB).

Anspruch bei kollektiven Lohnformen

Werden Arbeitsnormen oder andere Kennzahlen der Arbeitsleistung für ein Arbeitskollektiv angewendet, dann hat jeder Werktätige Anspruch auf Lohn nach der für ihn zutreffenden Lohngruppe, seiner tatsächlichen Arbeitszeit und nach der vom Kollektiv erreichten Erfüllung der Leistungsmaßstäbe. Gemäß § 108 AGB kann der Betriebsleiter nach Beratung im Kollektiv die Lohnhöhe der Mitglieder des Kollektivs nach ihrem persönlichen Anteil an der kollektiven Leistung festlegen, wenn einzelne Kollektivmitglieder durch herausragende Arbeitsleistungen einen besonders hohen Anteil an der Leistung des Kollektivs haben. Ist ein Mitglied des Kollektivs der Ansicht, sein so festgelegter Anteil an der kollektiven Entlohnung entspreche nicht seiner Leistung, dann kann er die Konfliktkommission anrufen. Seine Forderung auf Nachzahlung von Lohn richtet sich jedoch nicht gegen die weiteren Mitglieder des Kollektivs, sondern gegen den Betrieb.

In der Praxis bereitet die Differenzierung des Lohnes nach der Quali-

tät der Arbeitsergebnisse häufig größere Schwierigkeiten als die Differenzierung nach der Quantität der Arbeitsleistungen. Einwandfreie Qualitätsarbeit ist aber für den Betrieb und die Volkswirtschaft nicht weniger bedeutsam als die plangerechte Menge der Erzeugnisse. Deshalb sollen die Lohnformen so gestaltet sein, daß ein materieller Anreiz besteht, die Menge und Qualität der Erzeugnisse zu erhöhen. Natürlich müssen die Qualitätskennziffern wie die quantitativen Merkmale durch den Werktätigen tatsächlich beeinflußbar sein. Hat der Werktätige keinen Einfluß auf die Qualität des Arbeitsergebnisses, dann darf sich mindere Qualität oder Ausschuß nicht nachteilig auf seine Lohnhöhe auswirken. Das ergibt sich aus den Regelungen in § 109 AGB.

Kein Lohn für verschuldeten Ausschuß

Ist die Qualität des Arbeitsergebnisses nicht in der Lohnform berücksichtigt, so wird bei schuldhaft (fahrlässig oder vorsätzlich) verursachtem Ausschuß für die auf den Arbeitsauftrag verwendete Arbeitszeit kein Lohn gezahlt (§ 109 Abs. 1 Satz 1 AGB). Bei schuldhaft verursachter Qualitätsminderung ist gemäß § 109 Abs. 1 Satz 2 AGB der Lohn nach dem Grad der Brauchbarkeit des Arbeitsergebnisses bzw. nach festgelegten Qualitätsstufen oder nach dem durch Nacharbeit erreichten Grad der Brauchbarkeit zu differenzieren. Das vom Gesetz geforderte Verschulden des Werktätigen hinsichtlich des Ausschusses oder der Qualitätsminderung ist vom Betrieb nachzuweisen. Bei der Prüfung des Verschuldens sind der Werktätige sowie der Gewerkschaftsvertrauensmann zu hören. Erforderlichenfalls können der Gütekontrolleur oder andere sachkundige Werktätige zur Prüfung des Verschuldens hinzugezogen werden. Wenn der Betrieb keinen Lohn zahlt oder ihn mindert, muß er dem Werktätigen die Gründe dafür einschließlich der Begründung des Verschuldens unverzüglich nach der Feststellung des Ausschusses oder der Qualitätsminderung, spätestens jedoch mit der Lohnabrechnung, mitteilen.

Feststellungen zur Qualität der Arbeit

Ist der Werktätige mit den Feststellungen zur Qualität seiner Arbeitsergebnisse, mit der Verschuldensfeststellung und der damit zusammenhängenden Differenzierung seines Lohnes nicht einverstanden, so kann er einen Anspruch auf Nachzahlung des nicht gezahlten Lohnes bei der Konfliktkommission geltend machen. Die Konfliktkommission hat im Ergebnis über die Nachzahlung des Differenzbetrages an den Werktätigen oder über die Zurückweisung seiner Forderung zu befinden.

1.3.5. Streitfälle aus Zuschlags-, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen

Die Gewährung von Lohnzuschlägen, Ausgleichs- oder Entschädigungszahlungen erfolgt im Rahmen eines Arbeitsrechtsverhältnisses. Der Anspruch des Werktätigen auf diese Geldleistungen des Betriebes entsteht im Zusammenhang mit der Ausübung seiner Arbeit, ist also ein arbeitsrechtlicher Anspruch. Im Streitfall kann sich der Werktätige an die Konfliktkommission wenden und seinen Rechtsanspruch geltend machen. Auch über die Entscheidung von Streitfällen aus Lohnzuschlä-

gen nehmen die Konfliktkommissionen Einfluß auf die leistungsgerechte, gesetzlich zutreffende Entlohnung der Werktätigen. Dabei helfen sie mit, das Leistungsprinzip als Grundprinzip der Verteilung im Sozialismus konsequent durchzusetzen und dem Werktätigen seinen verdienten Lohn zu sichern. Die Lohnzuschläge sind Bestandteile des Arbeitslohnes, die in unmittelbarer Abhängigkeit von der erbrachten Arbeitsleistung gewährt werden. Mit ihnen werden besondere, die Erfüllung der Arbeitsaufgabe und die soziale Lage der Werktätigen berührende Umstände und Bedingungen berücksichtigt und entsprechend materiell abgegolten. Soweit die Lohnzuschläge die besonderen Bedingungen bei der Erfüllung der Arbeitsaufgabe durch den Werktätigen berücksichtigen, werden sie im wesentlichen für erhöhte Anforderungen an das Arbeitsvermögen des Werktätigen gewährt. Sie dienen dem Ausgleich der gesteigerten Reproduktionsbedürfnisse der verausgabten Arbeitskraft (Erschwerniszuschläge).

Welche Lohnzuschläge werden gewährt?

Die Voraussetzungen, unter denen der Werktätige Anspruch auf Lohnzuschläge hat, sowie die Höhe der Lohnzuschläge werden in arbeitsrechtlichen Bestimmungen festgelegt. Die Lohnzuschläge lassen sich in drei Gruppen unterteilen:

- besondere Bedingungen im Zusammenhang mit der Art der Arbeit (Arbeitserschwernisse)
  Daraus ergeben sich Ansprüche auf Erschwerniszuschläge gemäß §§ 111 ff. AGB.
- besondere Bedingungen aus Lage und Ausdehnung der Arbeitszeit.
  Daraus ergeben sich Ansprüche auf Schichtprämien (vgl. hierzu Abschn. 1.8.1.), (§ 171 AGB), Nachtzuschlag (§ 171 AGB), Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 169 AGB), Zuschläge für Überstundenarbeit (§ 177 AGB).
- besondere Bedingungen bestimmter Volkswirtschaftszweige, Berufsgruppen oder Tätigkeiten
  Daraus ergeben sich Ansprüche auf Zuschläge für ununterbrochene Beschäftigungsdauer, Zuschläge für Brigadeleiter.

KK entscheidet über Anspruch und Höhe

Bei der Entscheidung über die Lohnzuschläge haben die Konfliktkommissionen darüber zu befinden, ob der Anspruch begründet ist und in welcher Höhe der Zuschlag zu zahlen ist. Dabei sind sie an die arbeitsrechtlichen Bestimmungen des AGB und anderer Rechtsvorschriften (z. B. RKV) gebunden. In ihrer Arbeit haben sie zu berücksichtigen, daß oft mehrere verschiedenartige Lohnzuschläge nebeneinander gewährt werden können (z. B. Erschwerniszuschlag und Überstundenzuschlag). Innerhalb sachlich gleichartiger Gruppen von Lohnzuschlägen (z. B. Sonn- und Feiertagszuschlag, Überstundenzuschlag) haben die Konfliktkommissionen in ihrer Entscheidung zu beachten, daß jeweils nur der höchste Zuschlag zu zahlen ist.

Die Entscheidung über Erschwerniszuschläge

Bei besonderen Arbeitserschwernissen erhält der Werktätige für die Dauer der Arbeit unter diesen Bedingungen einen Erschwerniszuschlag (§ 111 Abs. 1 AGB).

Ein Werktätiger hat einen Rechtsanspruch auf Erschwerniszuschlag, wenn

- er unter besonderen arbeitserschwerten Bedingungen tätig ist,
- die Arbeitserschwernisse, für die Erschwerniszuschläge zu zahlen sind, im Rahmenkollektivvertrag (Katalog der Erschwerniszuschläge) vereinbart sind (§ 111 Abs. 1 AGB).

In bestimmten Fällen können Erschwerniszuschläge auch dann gezahlt werden, wenn sie im Katalog der Erschwerniszuschläge nicht vorgesehen sind. Hier stützt sich der Anspruch auf die Vereinbarung zwischen Betriebsleiter und Betriebsgewerkschaftsleitung, die Zustimmung des übergeordneten Staatsorgans bzw. wirtschaftsleitenden Organs und des zuständigen Gewerkschaftsorgans vorausgesetzt (§ 112 Abs. 3 AGB).

Woraus ergibt sich die Höhe des Anspruches?

Die Höhe des Anspruchs auf Erschwerniszuschlag ergibt sich aus der im Katalog für Arbeitserschwernisse (RKV) festgelegten Höhe. Regelt der RKV die Höhe des Erschwerniszuschlags in Form einer Von-bis-Spanne, so ist die genaue Höhe des Zuschlags zwischen dem Betriebsleiter und der Betriebsgewerkschaftsleitung entsprechend den betrieblichen Bedingungen zu vereinbaren (§ 112 Abs. 1 AGB).

Für letzteren Fall und für Zuschläge, die im Katalog für Erschwerniszuschläge nicht vorgesehen sind, muß die Konfliktkommission bei der Entscheidung über die Höhe des Anspruchs von der betrieblichen Vereinbarung ausgehen.

Hinsichtlich der Höhe des Anspruchs ist ferner zu beachten, daß beim Zusammentreffen mehrerer Erschwerniszuschläge nur der höchste Zuschlag zu zahlen ist (§ 111 Abs. 2 AGB).

Die Entscheidung über Überstundenzuschläge

Leistet ein Werktätiger in gesetzlich geregelten Ausnahmefällen Überstundenarbeit, so ist ihm ein Überstundenzuschlag zu zahlen. Ein Werktätiger hat Anspruch auf den Überstundenzuschlag, wenn

- Überstundenarbeit mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung angeordnet wurde (§ 172 Abs. 1 AGB),
- Überstundenarbeit geleistet wurde (Gemäß § 176 Abs. 1 AGB ist Überstundenarbeit jede auf Anordnung geleistete Arbeit, die über die in den Arbeitszeitplänen festgelegte tägliche Arbeitszeit hinausgeht.),
- er zum Personenkreis gehört, der Ansprüche auf Lohn und Zuschläge für Überstundenarbeit hat. (Keinen Anspruch auf Lohn und Zuschläge haben zum Beispiel gemäß § 178 Abs. 1 AGB Betriebsleiter, leitende Mitarbeiter und andere Mitarbeiter mit besonders hoher Verantwortung.)

Wenn die Höchstgrenze überschritten wurde

Der Anspruch auf Lohn und Zuschlag für die Überstundenarbeit besteht auch dann, wenn der Werktätige Überstundenarbeit geleistet hat, obwohl ein unbefugter leitender Mitarbeiter die Überstundenarbeit angeordnet hat, die rechtlich geforderte vorherige Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nicht eingeholt oder die im Gesetz bzw. im RKV festgelegte Höchstgrenze der Überstunden überschritten wurde. Für die Verletzung der sozialistischen Gesetzlichkeit

bei der Anordnung der Überstundenarbeit ist der Betriebsleiter verantwortlich. Sie führt jedoch nicht zu materiellen Nachteilen des Werktätigen.

Die Höhe des Überstundenzuschlags ergibt sich eindeutig aus dem Gesetz. Nach § 177 Abs. 1 AGB ist für Überstundenarbeit ein Zuschlag von 25 Prozent des Tariflohnes zu zahlen. Sofern der Werktätige für Überstundenarbeit entsprechende Freizeit gewährt bekommt, ist ihm auch in diesem Fall der Überstundenzuschlag zu zahlen, sofern er Anspruch auf Bezahlung der Überstundenarbeit hat (§ 177 Abs. 2 AGB).

Bei der Berechnung des Überstundenzuschlags ist der gesetzliche Grundsatz zu beachten, daß Überstunden bis zur Dauer von 30 Minuten als halbe Überstunden und bei einer Dauer von über 30 Minuten als volle Überstunden gelten, sofern im RKV keine abweichenden Regelungen vereinbart wurden.

Die Entscheidung über Streitfälle bei Ausgleichszahlungen

Die Konfliktkommission berät und entscheidet nach § 24 KKO über Streitfälle, die bei der Gewährung von Ausgleichszahlungen auftreten. Sie entscheidet darüber, ob der Anspruch auf Ausgleichszahlung begründet und gegebenenfalls auch in der geforderten Höhe gerechtfertigt ist. Mit ihrer Entscheidung trägt die Konfliktkommission dazu bei, daß der Werktätige materiell sichergestellt wird, wenn er aus gesellschaftlichen oder persönlichen Gründen verhindert ist, eine Arbeitsleistung zu erbringen, oder wenn er seine bisherige Arbeitsleistung nicht erreichen kann.

Vorübergehende Geldleistung des Betriebes

Die Ausgleichszahlung ist eine vorübergehende Geldleistung des Betriebes auf der Grundlage eines bestehenden Arbeitsrechtsverhältnisses, die dem Werktätigen bei besonderen Bedingungen oder Ereignissen trotz fehlender oder beeinträchtigter Arbeitsleistung gewährt wird, damit er seine bisherige Lebenshaltung aufrechterhalten kann.

Ausgleichszahlungen sind kein Arbeitslohn, aber ein Bestandteil des Arbeitseinkommens, das dem Werktätigen eine stabile Bedürfnisbefriedigung sichert. Im Zuge der weiteren Verwirklichung des sozialpolitischen Programms wurden hinsichtlich der Gewährung von Ausgleichszahlungen mit Inkrafttreten des neuen Arbeitsgesetzbuches weitergehende soziale Verbesserungen für die Werktätigen wirksam. Das betrifft zum Beispiel die im AGB garantierten Lohnansprüche bei Arbeitsausfall (§§ 113 ff. AGB) sowie die im AGB veränderte Höhe verschiedener Ausgleichszahlungen. Somit gehören die Ausgleichszahlungen zu den unmittelbar spürbaren sozialen Maßnahmen im Betrieb, die in Verwirklichung des Prinzips der sozialen Sicherheit der Werktätigen die Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen näher ausgestalten und verbessern.

Wann ist der Anspruch begründet?

Bei Streitfällen über Ausgleichszahlungen hat die Konfliktkommission zunächst zu prüfen, ob der Anspruch durch eine Rechtsgrundlage begründet ist. Ein Anspruch auf Ausgleichszahlungen entsteht nur auf der Grundlage von Rechtsnormen. In ihnen werden die Gründe geregelt,

aus denen der Wegfall oder die Beeinträchtigung der Arbeitsleistung gesellschaftlich gerechtfertigt und eine Ausgleichszahlung zu gewähren ist. Die wesentlichsten Anspruchsgrundlagen über Ausgleichszahlungen enthält das Arbeitsgesetzbuch (z. B. §§ 113 ff., §§ 181 ff. AGB).

Ausgleichszahlungen treten hauptsächlich in zwei Erscheinungsformen auf:

- bei völligem Wegfall der Arbeitsleistung
- bei eingeschränkter Arbeitsleistung.

Ermittlung der zutreffenden Höhe

Weiterhin können Ausgleichszahlungen nach ihrer Höhe unterschieden werden.

Das Arbeitsgesetzbuch unterscheidet:

- Ausgleichszahlungen in Höhe des Durchschnittslohnes
- Ausgleichszahlungen in Höhe des Tariflohnes
- Ausgleichszahlungen in Höhe der Differenz zwischen dem durch die Arbeitsleistung erzielten Arbeitsverdienst und dem Durchschnittslohn.

Ausgleichszahlungen bei völligem Wegfall der Arbeitsleistung werden in Höhe des Durchschnittslohnes gewährt:

- bei berufspraktischer Unterweisung während der Arbeitszeit (§ 113 AGB),
- bei Betriebsstörungen, Warte- und Stillstandszeiten, sofern keine andere Arbeit übertragen werden kann (§ 114 AGB),
- wenn der Werktätige aufgrund von Naturereignissen, Verkehrsstörungen oder anderen von ihm nicht zu vertretenden Umständen daran gehindert ist, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen (§ 115 AGB),
- bei Freistellung von der Arbeit zur Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen (§ 182 Abs. 1 AGB),
- bei Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (§ 182 Abs. 2 AGB),
- bei Freistellung von der Arbeit zwecks medizinischer Betreuung (§ 183 Abs. 1 AGB),
- für die Zeit des Erholungsurlaubs als Urlaubsvergütung (§ 199 Abs. 1 AGB).

Ausgleichszahlungen bei völligem Wegfall der Arbeitsleistung werden in Höhe des Tariflohnes gewährt:

- bei Freistellungen von der Arbeit,
- bei eigener Eheschließung (§ 184 Abs. 1 AGB),
- bei Wohnungswechsel (§ 184 Abs. 1 AGB),
- beim Tod des Ehegatten, eines Elternteils, eines Kindes oder eines zum Haushalt gehörenden Familienmitgliedes (§ 184 Abs. 1 AGB),
- bei sofortiger Inanspruchnahme eines Arztes während der Arbeitszeit (§ 183 Abs. 2 AGB),
- bei Gewährung des Hausarbeitstages (§ 185 Abs. 5 AGB),
- für die durch Feiertage ausfallende Arbeitszeit (§ 169 Abs. 2 AGB).

Ausgleichszahlungen bei eingeschränkten Arbeitsleistungen werden in Höhe der Differenz zwischen dem durch die Arbeitsleistung erzielten Arbeitsverdienst und dem Durchschnittslohn gezahlt:

- beim zeitweiligen Einsatz von Werktätigen auf der Grundlage eines

Delegierungsvertrages gemäß § 50 AGB, sofern der Werktätige während der Delegierung seinen Durchschnittslohn im Einsatzbetrieb nicht erreichen kann (§ 50 Abs. 4 AGB),
- bei vorübergehender Übertragung einer anderen Arbeit, für die eine niedrigere Lohn- oder Gehaltsgruppe gilt (§ 89 Abs. 3 bzw. § 90 Abs. 4 AGB),
- bei übertragener Schonarbeit (§ 216 Abs. 3 AGB),
- bei Übertragung einer anderen zumutbaren Arbeit für Schwangere, stillende Mütter und Mütter mit Kindern im Alter bis zu einem Jahr (§ 242 Absätze 2 und 3 AGB).

Die Entscheidung über Streitfälle bei Entschädigungszahlungen

Zuständigkeit der KK prüfen

Die Zuständigkeit der Konfliktkommission für Streitfälle bei Entschädigungszahlungen ergibt sich aus § 24 Abs. 2 KKO. Die Konfliktkommission muß bei der Behandlung der Streitfälle zunächst auf der Grundlage arbeitsrechtlicher Bestimmungen entscheiden, ob dem Werktätigen die Entschädigungszahlungen zustehen, das heißt, ob der Anspruch dem Grunde nach besteht.

Hat der Werktätige einen Rechtsanspruch, so muß die Konfliktkommission im weiteren die genaue Höhe der Geldleistung feststellen und den Betrieb zur Zahlung verpflichten. Die Konfliktkommissionsmitglieder müssen sich darum mit den Grundsätzen und rechtlichen Quellen für die Gewährung von Entschädigungszahlungen beschäftigen, da nur auf dieser Grundlage eine richtige Entscheidung über geltend gemachte Ansprüche möglich ist.

Entschädigungszahlungen sind Geldleistungen, die der Betrieb im Rahmen eines Arbeitsrechtsverhältnisses zur Abgeltung notwendiger Mehraufwendungen, die im Zusammenhang mit der Arbeit auftreten, dem Werktätigen zu gewähren hat.

Abgrenzung von Lohn und Prämie

Entschädigungszahlungen sind vom Arbeitslohn, von der Prämie und von den Ausgleichszahlungen zu unterscheiden. Sie sind weder Äquivalent für Arbeitsleistungen noch notwendiger Ausgleich für Arbeitszeitausfälle. Sie ersetzen notwendige erhöhte materielle Aufwendungen, die der Werktätige im Interesse des Betriebes machen muß, die er jedoch im Rahmen seiner normalen Lebensführung nicht machen würde. Die Entstehung dieser erhöhten Aufwendungen muß im Zusammenhang mit der Arbeit erfolgen. Der Betrieb, der das zur Entstehung der auftretenden Mehraufwendungen führende Verhalten fordert, hat die Pflicht, die Kosten, die den Rahmen des normalen Aufwands zur Gestaltung der Lebenshaltung überschreiten, zu tragen. Diese Pflicht des Betriebes gewährleistet, daß dem Werktätigen sein Arbeitseinkommen in uneingeschränkter Weise zur Befriedigung seiner Bedürfnisse zur Verfügung steht. Zur Gewährung von Entschädigungszahlungen können unterschiedliche Umstände führen. Häufig entstehen notwendige Mehraufwendungen im Zusammenhang mit der Arbeit unter besonderen Bedingungen (z. B. Montagearbeit, Dienstreise). Mehraufwendungen können durch die Führung eines zweiten Haushalts, die Verlegung des Wohnsit-

zes auf Veranlassung des Betriebes, das Bereitstellen persönlichen Eigentums für persönliche Zwecke auftreten. Die dabei entstehenden Mehraufwendungen sind grundsätzlich in tatsächlich entstandener Höhe abzugelten. Durch die Vielfalt dieser Bedingungen ist es nicht immer möglich, die Entschädigungszahlung einheitlich festzulegen. Vielfach überschneiden sich die zu erstattenden erhöhten Aufwendungen mit allgemeinen Lebenshaltungskosten, so daß eine pauschale Entschädigungszahlung notwendig ist. Die Entschädigungszahlung tritt also als konkret berechenbarer Ausgleich des verauslagten Betrages (beispielsweise werden Kosten der Übernachtung während der Dienstreise in einem Hotel in nachgewiesener Höhe abgegolten) oder als Pauschalbetrag (z. B. als Tagegeld bei Dienstreisen oder die Trennungsentschädigung) auf.

Erstattungspflicht für Aufwendungen

Die Gewährung von Entschädigungszahlung wird durch § 122 AGB in grundsätzlicher Weise bestimmt. Danach erhält der Werktätige Entschädigungszahlungen für die im Zusammenhang mit der Arbeit auftretenden notwendigen Mehraufwendungen. Diese grundsätzliche Regelung gibt ferner eine beispielhafte Aufzählung verschiedener Arten von Entschädigungszahlungen, wie Montageeinsätze, Dienstreisen, angeordnete Teilnahme an Lehrgängen und Schulungen, arbeitsbedingte doppelte Haushaltsführung und Wohnungswechsel im Interesse des Betriebes.

Die Differenziertheit der Umstände für das Entstehen von Mehraufwendungen im Zusammenhang mit der Arbeit erfordert auf der Grundlage der Grundsatzbestimmung des § 122 AGB weitere arbeitsrechtliche Nachfolgeregelungen. Paragraph 122 AGB legt deshalb fest, daß Einzelheiten in Rechtsvorschriften geregelt werden.

Rechtsgrundlagen für Erstattung

Sofern Konfliktkommissionen über Entschädigungszahlungen zu entscheiden haben, sind der § 122 AGB und die entsprechende spezielle gesetzliche Bestimmung heranzuziehen. Derartige spezielle Rechtsvorschriften sind zum Beispiel die Anordnung über Reisekostenvergütung, Trennungsentschädigung und Umzugskostenvergütung; die VO über die Arbeitsbedingungen bei Auslandsmontagen; die Richtlinie über die Messung der Tagegelder bei Montagen in den Mitgliedsländern des RGW; die AO über die Fahrgeldrückerstattung sowie rahmenkollektivvertragliche Regelungen (Montageabkommen, Bestimmungen über Werkzeuggeld, Kleidergeld, Heimarbeiterzuschläge usw.).

Die speziellen rechtlichen Vorschriften regeln die verschiedenen Arten der Entschädigungszahlungen sowie die gesetzlichen Voraussetzungen, nach denen die Geldleistung zu gewähren ist. Die wichtigsten Arten sind:

- Reisekosten, die als Fahr- und Tagegelder, Verpflegungszuschüsse, Übernachtungskosten oder sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit Dienstreisen entstehen (Bei der Entscheidung über Reisekosten müssen die Konfliktkommissionen gegebenenfalls feststellen, ob eine angeordnete Dienstreise überhaupt vorlag.),
- Montagegelder,

- Abordnungsgelder bei vorübergehender Ausübung von Tätigkeiten außerhalb des Arbeits- bzw. Wohnortes,
- Trennungsentschädigungen bei Versetzung an einen neuen Arbeitsort,
- Umzugskostenvergütung an Werktätige, die auf Verlangen des Betriebes umziehen,
- Fahrkostenrückerstattung,
- sonstige Entschädigungszahlungen, zu denen beispielsweise die zu erstattenden unvermeidbaren Kosten, die durch die Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs entstehen (§ 198 Abs. 3 AGB), zählen.

Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zahlung von Entschädigungszahlungen vor, dann hat der Betrieb die Gewährung ohne Antrag vorzunehmen. Verweigert der Betrieb die Zahlung, so kann der Werktätige diesen Anspruch innerhalb der in § 128 Abs. 1 AGB liegenden Verjährungsfrist von drei Jahren vor der Konfliktkommission geltend machen.

Anspruch rechtzeitig geltend machen

Für den Anspruch auf Reisekostenvergütung ist die spezielle Regelung zu beachten. Gemäß § 16 Abs. 4 der AO Nr. 1 erlischt der Anspruch auf Reisekostenvergütung, wenn er nicht binnen zwei Monaten nach Beendigung der Dienstreise bei der zuständigen Dienststelle geltend gemacht wird. Der Werktätige muß also innerhalb der genannten Frist der zuständigen betrieblichen Stelle mitteilen, daß er die Reisekostenvergütung beansprucht. Unterläßt er das, so verliert er seinen Anspruch auf Reisekostenvergütung. Ist der Anspruch jedoch rechtzeitig geltend gemacht worden, wofür keine Formvorschriften bestehen, so kann der Werktätige innerhalb der Verjährungsfrist gemäß § 128 Abs. 1 AGB seinen Anspruch über die Konfliktkommission durchsetzen.

Aber auch der Betrieb kann in bestimmten Fällen die Konfliktkommission anrufen und bereits gewährte Entschädigungszahlungen zurückfordern. Dieses Recht ergibt sich aus § 126 Abs. 1 AGB.

Fristen für eine Rückforderung

Werden Entschädigungszahlungen im voraus gewährt, ohne daß die Voraussetzungen für den Anspruch eingetreten sind (z. B., ein Werktätiger erhält einen Reisekostenvorschuß für eine angeordnete Dienstreise und tritt aus betrieblichen oder persönlichen Gründen, wie plötzlicher Erkrankung, die Dienstreise nicht an), so kann der Betrieb die Rückforderung innerhalb von zwei Monaten nach Auszahlung bei der Konfliktkommission geltend machen (§ 126 Abs. 2 AGB). Dieser Anspruch auf Rückforderung besteht auch bei fehlerhafter Berechnung oder unrichtiger Auszahlung einer Entschädigungszahlung.

1.4. Streitfälle wegen Lohnrückforderungen des Betriebes

Aus verschiedenen Gründen kann es vorkommen, daß der Betrieb einem Werktätigen Lohn zahlt, der vom Werktätigen nicht erarbeitet wurde und auf den er deshalb keinen Anspruch hat. In § 126 AGB ist geregelt worden, unter welchen Voraussetzungen und auf welche Weise der Be-

trieb Lohn zurückfordern kann, auf den der Werktätige keinen Rechtsanspruch hat.

Wann kann Betrieb Lohn zurückfordern?

Das Gesetz unterscheidet verschiedene Fälle einer ohne Rechtsgrund erfolgten Lohnzahlung.

In der Regelung in § 126 Abs. 1 Buchst. a AGB geht es um eine Lohnzahlung, die im voraus geleistet wurde. Diese Regelung berücksichtigt, daß Lohnzahlungsperioden nicht notwendig mit den Lohnabrechnungsperioden (Kalendermonat) übereinstimmen. So wird beispielsweise an Angestellte im Laufe des jeweiligen Kalendermonats (Lohnzahltag) für den gesamten Monat das Gehalt gezahlt, also teilweise für eine noch zu erbringende Arbeitsleistung im voraus. Treten Umstände ein, die die erwartete Arbeitsleistung verhindern, dann liegt eine Lohnzahlung vor, auf die kein Anspruch besteht. Das ist dann der Fall, wenn der Werktätige nach dem Lohnzahltag vor Ablauf des Kalendermonats aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ausscheidet, wenn er unbezahlte Freizeit vom Betrieb gewährt erhält oder wenn er arbeitsunfähig erkrankt ist.

Der Betrieb kann nach § 126 Abs. 1 Buchst. b AGB Lohn zurückfordern, auf den kein Anspruch besteht, weil der Werktätige schuldhaft Ausschuß verursacht bzw. schuldhaft ein qualitätsgemindertes Arbeitsergebnis erzielt hat, sofern dies erst nach Abschluß der Lohnabrechnungsperiode festgestellt wurde.

Der Betrieb kann schließlich nach § 126 Abs. 1 Buchst. c AGB Lohn zurückfordern, der auf einer fehlerhaften Berechnung bzw. unrichtigen Auszahlung beruht. Zwar ist der Betrieb verpflichtet, den Lohn richtig zu berechnen und auszuzahlen, dennoch lassen sich diesbezügliche Mängel offenbar nicht gänzlich ausschalten.

Eine fehlerhafte Berechnung des Lohnes liegt vor, wenn beispielsweise vom Betrieb Steuern nach einer nicht zutreffenden Steuerklasse einbehalten wurden. Eine fehlerhafte Berechnung des Lohnes liegt auch dann vor, wenn die Gewährung unbezahlter Freizeit oder die Freistellung von der Arbeit wegen Arbeitsunfähigkeit des Werktätigen noch vor dem Lohnzahltag erfolgt, bei der Lohnzahlung jedoch nicht berücksichtigt wurde. Eine unrichtige Auszahlung setzt zunächst die richtige Berechnung des Lohnes voraus. Wird mehr Lohn ausgezahlt, als berechnet wurde, weil sich beispielsweise eine Mitarbeiterin beim Zählen des Geldes geirrt hat, so liegt eine unrichtige Auszahlung vor.

Freiwillige Rückzahlung möglich

Für alle diese Fälle trifft das Arbeitsgesetzbuch eine einfachere und besser handhabbare Regelung im Vergleich zu den bis zum 31. Dezember 1977 geltenden Rechtsvorschriften. Die Neuregelung in § 126 Abs. 2 AGB geht davon aus, daß der Betrieb den Werktätigen auf die vorliegende Überzahlung hinweist und den überzahlten Betrag zurückfordert. In der Regel werden die Werktätigen, wie bisher auch schon, den zuviel erhaltenen Lohn freiwillig zurückzahlen. Möglich ist auch, daß sich der Werktätige zur Rückzahlung bereit erklärt, den Betrag jedoch nicht mit einem Male, sondern in Raten zahlt. Für diesen Fall ist eine schriftliche Erklärung des Werktätigen zur Rückzahlung vorgesehen. Zahlt jedoch der Werktätige den zuviel erhaltenen Lohn nicht freiwillig zurück, oder hat er sich nicht schriftlich zur Rückzahlung bereit erklärt, so hat der

Betrieb innerhalb von zwei Monaten nach Auszahlung die Rückforderung bei der Konfliktkommission bzw. der Kammer für Arbeitsrecht des Kreisgerichts geltend zu machen. Dem Betrieb stehen folglich vom Zeitpunkt der Auszahlung an zwei Monate zur Verfügung, um mit dem Werktätigen die Rückzahlung zu klären. Erreicht er in dieser Zeit keine Klärung, dann muß er den Antrag bei der Konfliktkommission stellen, da er andernfalls seine Forderung verliert.

Wenn vom Werktätigen schuldhaft verursacht

Für Lohnüberzahlungen, die vom Werktätigen schuldhaft verursacht wurden, sieht § 126 Abs. 3 AGB eine andere Frist für die Möglichkeit der Rückforderung durch den Betrieb vor. Hier wurde insbesondere an solche Fälle gedacht, in denen der Werktätige dem Betrieb Angaben zu machen hat, die auf die Höhe der Lohnberechnung und Lohnzahlung Einfluß haben. Unterläßt beispielsweise der Werktätige die Mitteilung über die Änderung seiner Familienverhältnisse, die Einfluß auf die anzuwendende Steuerklasse haben, und tritt hierdurch eine für ihn günstigere, aber unzutreffende Lohnsteuerberechnung ein, so kann der Betrieb den überzahlten Betrag im Rahmen der Verjährungsfrist vom Werktätigen zurückfordern, die in § 128 des Arbeitsgesetzbuches geregelt ist. Diese Frist beträgt drei Jahre und beginnt am ersten Tag des Monats, der dem Tag folgt, an dem der Werktätige die vom ihm schuldhaft verursachte Überzahlung erhalten hat.

Die soeben erläuterte Frist gilt auch für die Fälle, in denen die Überzahlung so erheblich und dadurch offensichtlich war, daß der Werktätige sie erkennen mußte. Sofern also der Werktätige die Überzahlung nicht selbst schuldhaft verursacht hat, sie aber mit einem solchen erkennbaren Betrag erfolgte, der die Überzahlung offensichtlich werden ließ, steht dem Betrieb eine Frist von drei Jahren für seine Rückforderung zur Verfügung. Es wäre nicht richtig, im Rahmen der Erläuterung der genannten Vorschrift eine Wertgrenze dafür zu bestimmen, wann eine Überzahlung als erheblich anzusehen ist. Vielmehr sind die konkreten Umstände eines jeden Falles daraufhin zu überprüfen, ob die Überzahlung erheblich und dadurch offensichtlich war, so daß der Werktätige sie erkennen mußte. Die hierbei zu gewinnenden Erfahrungen werden vielmehr zu gegebener Zeit auszuwerten sein, so daß eine verallgemeinernde Anleitung der Konfliktkommission möglich ist.

Straftat muß rechtskräftig festgestellt sein

In § 126 Abs. 3 AGB wird eine weitere Regelung für den Fall getroffen, daß die Lohnüberzahlung durch eine Straftat des Werktätigen verursacht wurde. Das wäre beispielsweise dann der Fall, wenn der Werktätige dem Betrieb fingierte Lohnabrechnungen vorlegt und der Betrieb auf der Grundlage der betrügerischen Manipulationen den Lohn berechnet und auszahlt. Der Betrieb kann den überzahlten Betrag innerhalb der Verjährungsfrist für die Strafverfolgung zurückfordern. Voraussetzung für die Anwendung dieser Bestimmung ist jedoch, daß durch ein staatliches oder gesellschaftliches Gericht rechtskräftig festgestellt wurde, daß der Werktätige eine Straftat begangen hat, die ursächlich für die Überzahlung des Lohnes durch den Betrieb war.

Wenn das Gesetz in den zuletzt genannten Fällen auch die dem Betrieb für die Rückforderung zur Verfügung stehende Frist nach Verjäh-

rungsvorschriften bemißt, tragen die Fristen selbst jedoch nicht den Charakter von Verjährungsfristen. Das geht aus § 126 Abs. 4 AGB hervor. In dieser Vorschrift wird bestimmt, daß nach Ablauf der jeweiligen Frist der Anspruch des Betriebes auf Rückforderung erlischt. Der Werktätige muß also nicht einwenden, daß der Betrieb die Frist nicht eingehalten hat. Vielmehr muß die Konfliktkommission von sich aus die Einhaltung der zutreffenden Frist prüfen und gegebenenfalls in ihrem Beschluß aussprechen, daß dem Betrieb ein Anspruch nicht zusteht, wenn die Rückforderung nicht fristgemäß geltend gemacht worden ist.

Wann ist Lohneinbehaltung zulässig?

In der Praxis ist es sehr verbreitet, daß der Betrieb den überzahlten Lohnbetrag vor der nächsten Lohnauszahlung vom erarbeiteten Lohn abzieht und somit die Lohnüberzahlung berichtigt. Dagegen ist nichts einzuwenden, wenn das Einverständnis des Werktätigen zu dieser Verfahrensweise herbeigeführt wird. Die Fälle, in denen der Betrieb berechtigt ist, Lohneinbehaltungen vorzunehmen, sind in § 127 AGB vollständig aufgeführt. Die Lohneinbehaltung zur Berichtigung einer Lohnüberzahlung ist dabei nicht genannt. Die Berichtigung einer Lohnüberzahlung kann folglich im Wege der Lohneinbehaltung nur erfolgen, wenn hierüber eine Vereinbarung zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb zustande kommt. Das Verfahren hierbei ist keinesfalls kompliziert. Der Betrieb kann zum Beispiel im Zusammenhang mit der Mitteilung an den Werktätigen, daß Lohn überzahlt wurde, gleichzeitig seine Absicht zum Ausdruck bringen, bei der nächsten Lohnzahlung den überzahlten Betrag vom Lohn einzubehalten. Gleichzeitig könnte dem Werktätigen eine Frist genannt werden, innerhalb der er Einwände gegen das Vorhaben des Betriebes geltend machen müßte. Verstreicht diese Frist ohne Einwand gegen die beabsichtigte Lohneinbehaltung, so muß das (stillschweigende) Einverständnis des Werktätigen dazu angenommen werden.

Streitfälle über Lohnrückforderungen offenbaren häufig Mängel in der betrieblichen Praxis, insbesondere im Umgang mit volkseigenen Geldern. Die Konfliktkommissionen sollten sich mit diesen Mängeln auseinandersetzen und in Empfehlungen dem Betriebsleiter Hinweise geben, wie Gesetzesverletzungen oder solche Umstände beseitigt werden können, die zu Lohnüberzahlungen geführt haben.

Wenn der Sachverhalt geklärt ist

Verschiedentlich erscheinen Werktätige, die inzwischen aus dem Betrieb ausgeschieden sind, nicht zur Beratung vor der Konfliktkommission, wenn es über die Rückzahlung des überzahlten Lohnes Streit gibt. In diesen Fällen ist ein zweiter Beratungstermin festzulegen und durchzuführen (§ 16 KKO). Fehlt der Antragsgegner auch zur zweiten Beratung unbegründet, so kann die Konfliktkommission in seiner Abwesenheit entscheiden, wenn der Sachverhalt geklärt ist und der Antragsteller eine Entscheidung beantragt (§ 30 Abs. 2 KKO). Undisziplinierten Werktätigen wird es hierdurch erschwert, sich berechtigten Forderungen der Betriebe zu entziehen bzw. das Verfahren zur Durchsetzung berechtigter Forderungen in die Länge zu ziehen.

1.5. Streitfälle über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie und andere insbesondere durch rahmenkollektivvertragliche oder betriebliche Festlegungen oder Vereinbarungen begründete Prämienansprüche

1.5.1. Streitfälle über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie

Die Orientierung des IX. Parteitages der SED darauf, den Kurs der Verwirklichung der Hauptaufgabe in ihrer Einheit von Wirtschafts- und Sozialpolitik konsequent fortzusetzen, stellt die Werktätigen vor neue große Aufgaben. Der materiellen Stimulierung der zu ihrer Lösung notwendigen hohen individuellen und kollektiven Leistungen bei der Erfüllung und gezielten Überbietung der Volkswirtschaftspläne im sozialistischen Wettbewerb, bei der Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Erhöhung der Effektivität und Qualität der Arbeit kommt große Bedeutung zu.

Zur Bildung und Verwendung des Prämienfonds

Die Bildung und Verwendung der Prämienfonds muß deshalb in jedem Betrieb wichtiger Bestandteil der Leitungstätigkeit sein. Eine qualifizierte und umfassende Anwendung der hierfür geltenden Rechtsnormen stimuliert das Interesse der Werktätigen an der Steigerung der persönlichen und kollektiven Leistungen. Hohe Leistungen gewährleisten schließlich die Erfüllung der Plankennziffern, die Möglichkeit der gezielten Überbietung der staatlichen Plankennziffern für die Bildung und Erhöhung des Prämienfonds im Betrieb. Von der Höhe des gemeinsam erarbeiteten Prämienfonds ist letztlich auch die Höhe der Prämie abhängig, mit der die angestrengte Arbeit der Werktätigen materiell anerkannt und zugleich ihr Interesse an weiteren hohen Leistungen stimuliert werden kann.

Als Hauptform der Prämierung der Leistungen der Werktätigen in der materiellen Produktion hat sich die Jahresendprämie herausgebildet und nimmt im Betriebsgeschehen einen bestimmenden Platz ein. Sie ist als Leistungs- und Erfüllungsprämie zum festen Bestandteil des sozialistischen Wettbewerbs geworden — ist doch die Erfüllung der aus dem Plan abgeleiteten und mit den Wettbewerbszielen übereinstimmenden Leistungskriterien der Maßstab für die Bestimmung der Prämienhöhe des einzelnen Werktätigen.

Wann ist die KK anzurufen?

In den letzten Jahren, insbesondere seit dem VIII. Parteitag der SED, ist die Qualität der Leitungstätigkeit und der aktiven Einbeziehung aller Werktätigen bei der Organisierung und Durchführung des sozialistischen Wettbewerbs gewachsen. Das gilt auch für die Anwendung der Jahresendprämie als ein die Leistungen unmittelbar wirksam stimulierendes Instrument. Dennoch gibt es hinsichtlich der Gewährung und der Höhe der Jahresendprämie noch Unzulänglichkeiten, die unter Umständen zum Konflikt führen. Kann der Konflikt nicht mit Hilfe der gewerkschaftlichen Leitung geklärt werden, so ist die Konfliktkommission anzurufen.

Die Entscheidung solcher Streitfälle stellt hohe Anforderungen an alle Mitglieder der Konfliktkommission. Deshalb ist es notwendig, daß sie sich neben der Kenntnis der hierbei anzuwendenden Rechtsnormen einen möglichst umfassenden Überblick über die in der Praxis auftretenden Probleme verschaffen, um Entscheidungen herbeiführen zu können, die nicht nur den jeweils vorliegenden Streitfall schlechthin lösen, sondern zugleich auch weiteren Konflikten vorbeugen.

In der Praxis hat die Konfliktkommission darüber zu entscheiden, ob im vorliegenden Fall überhaupt ein Rechtsanspruch auf Zahlung der Jahresendprämie besteht oder ob die Festlegung der Höhe den hierfür geltenden gesetzlichen Bestimmungen Rechnung trägt.

Bei der Beratung über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie muß die Konfliktkommission zuerst prüfen, ob im betreffenden Betrieb tatsächlich die notwendigen Voraussetzungen dafür gegeben sind.

Festlegungen im BKV

Im § 117 Abs. 1 AGB, wie auch im § 6 der Verordnung über die Planung, Bildung und Verwendung des Prämienfonds vom 12. Januar 1972 (GBl. II Nr. 5 S. 49) wird die Vereinbarung der Zahlung von Jahresendprämien für das Arbeitskollektiv, dem der Werktätige angehört, im Betriebskollektivvertrag als erste Voraussetzung zwingend gefordert. Diese Festlegung wurde in § 4 der Ersten Durchführungsbestimmung vom 24. Mai 1972 zu der genannten Verordnung (GBl. II Nr. 34 S. 379) konkretisiert. Danach muß im Betriebskollektivvertrag die Entwicklung des Prämienfonds in Abhängigkeit von der Erfüllung der betrieblichen Planaufgaben deutlich werden. Die Vereinbarung über den Verwendungszweck des Prämienfonds (vgl. § 116 Abs. 2 AGB, § 6 der Verordnung vom 12. Januar 1972 in Verbindung mit § 4 der Ersten Durchführungsbestimmung vom 24. Mai 1972) ist so zu gestalten, daß festzulegen ist, welcher Anteil des Prämienfonds für die Jahresendprämie und welcher für andere Formen der Prämierung verwendet werden soll. Darüber hinaus wird die Vereinbarung über die Differenzierung des Anteils der Bereiche und Arbeitskollektive an der Prämiensumme entsprechend den unterschiedlichen Leistungsanforderungen und unter Berücksichtigung der Schichtarbeit verlangt.

Eine weitere entscheidende Voraussetzung ist die Festlegung konkreter Leistungskriterien im Betriebskollektivvertrag. Aus ihrer Erfüllung erwächst der Rechtsanspruch auf die Prämie entsprechend dem Grad der Erfüllung dieser Kriterien. Sie sind objektiv notwendige Grundlage für die Entscheidungsfindung der Konfliktkommission.

Ausgangspunkt: Einheitlicher Prozentsatz

Sind die festgelegten Leistungskriterien exakt aus dem Plan abgeleitet, persönlich beeinflußbar und konkret abrechenbar gestaltet, dann wird es auch für die Konfliktkommission leichter sein, qualifizierte, den tatsächlichen Leistungen des Werktätigen gerecht werdende Entscheidungen zu treffen. An der Erfüllung der vorgegebenen Leistungskriterien wird gemessen, welchen Anteil sich die Arbeitskollektive und die einzelnen Werktätigen an dem zur Verfügung stehenden Prämienvolumen, das — ausgehend vom einheitlichen Prozentsatz des monatlichen

Durchschnittsverdienstes — auf die Bereiche, Produktionsabschnitte und Arbeitskollektive nach den unterschiedlichen Leistungsanforderungen differenziert wird, erarbeitet haben.

Bei einer Reihe von Konfliktkommissionsberatungen über die Jahresendprämie handelt es sich um Streitfälle über die vom Betrieb festgelegte Höhe der Jahresendprämie.

Zur Höhe der Jahresendprämie

Um zu einer richtigen, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechenden Entscheidung zu kommen, muß sich jedes Konfliktkommissionsmitglied Klarheit über die zur exakten Festlegung der Höhe der Jahresendprämie notwendigen Schritte verschaffen. Auf dieser Grundlage muß dann die konkrete Prüfung des vorliegenden Streitfalles erfolgen.

Entsprechend § 7 Abs. 2 der Prämienverordnung in Verbindung mit § 5 Abs. 3 der Ersten Durchführungsbestimmung ist bei der Berechnung der Jahresendprämie von einem für alle Werktätigen einheitlichen Prozentsatz des durchschnittlichen Monatsverdienstes auszugehen. Dieser vorgegebene Prozentsatz ist eine für alle Werktätigen gleichermaßen gültige und daher gerechte Ausgangsbasis, wenn auch die konkrete Höhe der Jahresendprämie des einzelnen Werktätigen vor allem von der Erfüllung der für ihn vorgegebenen Leistungskriterien bestimmt wird.

Deshalb ist eine exakte, der Verordnung vom 21. Dezember 1961 über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung (GBl. II Nr. 83 S. 551; Ber. GBl. II/1962 Nr. 2 S. 11) entsprechende Ermittlung des Durchschnittsverdienstes von wesentlicher Bedeutung für jeden Werktätigen, wenn es um die Ausgangsbasis für die Festlegung der Höhe seiner Jahresendprämie geht.

Der § 2 der genannten Verordnung gewährleistet, daß Krankheit, Arbeitsunfall und Berufskrankheit, Quarantäne, Freistellung zur Pflege erkrankter Kinder, Schwangerschafts- und Wochenurlaub sich nicht mindernd auf den Durchschnittsverdienst auswirken. Er bestimmt, daß diese Zeit bei der Berechnung des monatlichen Durchschnittsverdienstes auszuklammern ist. Die Konfliktkommission wird zu prüfen haben, ob dieser gesetzlichen Forderung im jeweils zu beratenden Fall entsprochen wurde.

Wie ist Durchschnittsverdienst zu errechnen?

Probleme, und daraus resultierend eine gewisse Unsicherheit, gibt es dort, wo sich während des Planjahres die Arbeitsaufgabe oder die Arbeitszeitdauer ändert und dadurch eine Neuberechnung des Durchschnittsverdienstes unter Beachtung dieser Veränderungen notwendig wird. (Vgl. § 7 der VO vom 21. Dezember 1961 über die Berechnung des Durchschnittsverdienstes und über die Lohnzahlung; GBl. II Nr. 83 S. 551; Ber. GBl. II/1962 Nr. 2 S. 11.)

Der so neu zu berechnende monatliche Durchschnittsverdienst als Ausgangsbasis für die Bestimmung der Höhe der Jahresendprämie wird jedoch der tatsächlichen Leistung des Werktätigen im gesamten Planjahr nicht gerecht und führt in bestimmten Fällen zur Benachteiligung bzw. zur Bevorteilung.

An einem Beispiel sei das verdeutlicht:

Eine werktätige Mutter ist aus familiären Gründen gezwungen, ab September des Planjahres zur Teilbeschäftigung überzugehen, bis die

Betreuung ihrer Kinder gesichert ist. Legt man der Berechnung der Jahresendprämie den ab September neu berechneten Durchschnittsverdienst zugrunde, dann werden die acht Monate, das heißt die Zeit von Januar bis einschließlich August, in denen sie voll gearbeitet und einen entsprechenden Beitrag zum Betriebsergebnis geleistet hat, nicht berücksichtigt.

Die Höhe der Jahresendprämie als Leistungsprämie muß jedoch nach dem Beitrag des einzelnen zur Planerfüllung bestimmt werden.

Der durch die Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit unterschiedliche Beitrag der Werktätigen zur Planerfüllung im gesamten Planjahr kann jedoch durch folgende Verfahrensweise exakter erfaßt werden:

Die Durchschnittsverdienste vor und nach der Veränderung der Arbeitszeit werden gesondert ermittelt, aus beiden wird das gewogene Mittel gebildet und dieses als Berechnungsgrundlage für die Jahresendprämie genommen. Das gleiche gilt für Gehaltserhöhungen innerhalb der Von-bis-Spannen und für Veränderungen der Gehaltsgruppe.

Dieser Standpunkt des Bundesvorstandes des FDGB, des Staatssekretariats für Arbeit und Löhne beim Ministerrat der DDR und des Obersten Gerichts der DDR ist darauf gerichtet, zur Durchsetzung des Leistungsprinzips bei der Festlegung der Jahresendprämie beizutragen.

Bei dem im Betriebskollektivvertrag festgelegten einheitlichen Prozentsatz des durchschnittlichen Monatsverdienstes handelt es sich, wie bereits gesagt, um die Ausgangsbasis der Berechnung der Jahresendprämie, nicht aber um die tatsächlich zur Auszahlung gelangende Summe.

Differenzierung nach Bereichen

Es wurde bereits auf die Differenzierung des Anteils der Bereiche und Arbeitskollektive am Prämienvolumen entsprechend den unterschiedlichen Leistungsanforderungen und unter Berücksichtigung der Schichtarbeit hingewiesen.

In § 6 Abs. 3 der Ersten Durchführungsbestimmung vom 24. Mai 1972 wird dazu bestimmt:

„Bei der Differenzierung der vorzugebenden Höhe der Jahresendprämie ist auszugehen

– von den unterschiedlichen Leistungsanforderungen an die Abteilungen, Bereiche usw. im betrieblichen Reproduktionsprozeß. Dabei sind auch die im Ergebnis der Plandiskussion von diesen Kollektiven geleisteten Beiträge zur Erhöhung der Zielstellungen des Jahresplanes zu berücksichtigen,
– von der geplanten Mehrschichtarbeit zur besseren Ausnutzung der Grundfonds, insbesondere der hochproduktiven Maschinen und Anlagen."

Je exakter diese Differenzierung im Betriebskollektivvertrag erfolgt. desto besser ist es im Streitfall möglich, zu einer leistungsgemäßen Entscheidung zu kommen. Die Konfliktkommissionen sollten dort, wo eine solche richtige Differenzierung der vorzugebenden Prozentsätze nicht vorgenommen wurde und dadurch die Entscheidungsfindung den Konfliktkommissionen erschwert wird, über das Mittel der Empfehlung

darauf einwirken, daß der Betrieb künftig der Lösung dieser wichtige Aufgabe noch mehr Bedeutung beimißt und die notwendigen Schlußfolgerungen zieht.

Bildung von Prämiengruppen nicht zulässig

In gleicher Weise sollte die Konfliktkommission reagieren, wenn sie feststellt, daß — statt vom einheitlichen Prozentsatz eines Monatsdurchschnittsverdienstes auszugehen — mit Koeffizienten für die Berechnung der Jahresendprämie gearbeitet wird bzw. Prämiengruppen gebildet werden oder daß eine Unterteilung der Jahresendprämie in eine sogenannte Grund- und eine Leistungsprämie erfolgt, denn das entspricht nicht den Erfordernissen des Leistungsprinzips.

Die endgültige Festlegung der Mittel für die Jahresendprämie wird jedoch erst nach dem Vorliegen der Bilanz- und Ergebnisrechnung durch die Direktoren der Betriebe in Übereinstimmung mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vorgenommen. Sie ist entsprechend den im Betriebskollektivvertrag getroffenen Vereinbarungen abhängig vom tatsächlich erwirtschafteten Prämienfonds und von der Erfüllung der den Bereichen und Produktionsabschnitten vorgegebenen Bedingungen im gesamten Planjahr. Aus den vorliegenden Ergebnissen in den einzelnen Bereichen kann sich unter Umständen durchaus noch eine Veränderung der vorgegebenen Prozentsätze ergeben.

Bedeutung der Leistungskriterien

Entscheidend für die Höhe der tatsächlich zur Auszahlung gelangenden Jahresendprämie an die einzelnen Werktätigen ist die Erfüllung der dem Werktätigen vorgegebenen Leistungskriterien. Der § 4 Abs. 1 der Ersten Durchführungsbestimmung vom 24. Mai 1972 verlangt zwingend die Vereinbarung der Grundsätze zur Auswahl von Leistungskriterien für die Bereiche und Produktionsabschnitte und für die einzelnen Werktätigen. Die exakte Festlegung von aus dem Plan abgeleiteten, persönlich beeinflußbaren und konkret abrechenbaren Leistungskriterien für das Kollektiv und für den einzelnen Werktätigen ist daher objektives Erfordernis. Sie allein ermöglichen über das gesamte Planjahr hinweg eine genaue Kontrolle und Selbstkontrolle über die erreichten Leistungen und, im Gesamtergebnis eines Planjahres, die umfassende Berücksichtigung sowohl der kollektiven als auch der Einzelleistung.

Ausgehend von der leistungsgerechten Differenzierung des endgültig für die Jahresendprämie zur Verfügung stehenden Prämienvolumens auf der Basis des einheitlichen Prozentsatzes des monatlichen Durchschnittsverdienstes wird nun entsprechend dem Grad der Erfüllung der vorgegebenen Leistungskriterien die Höhe der Jahresendprämie für jeden einzelnen Werktätigen nach Beratung mit dem Arbeitskollektiv durch den Leiter festgelegt.

Entsprechend § 118 Abs. 2 AGB und § 6 Abs. 5 der Ersten Durchführungsbestimmung vom 24. Mai 1972 bedarf diese Festlegung der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Die Konfliktkommission wird deshalb in jedem Fall zu prüfen haben, ob dieser gesetzlichen Forderung entsprochen wurde.

Der § 117 Abs. 1 Arbeitsgesetzbuch wie auch § 6 Abs. 1 der Prämienverordnung fordert als Voraussetzung für die Zahlung der Jahresend-

prämie, daß der Werktätige während des gesamten Planjahres im Betrieb gearbeitet hat.

Wenn ein Betriebswechsel erfolgt

Ein Streitfall über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie kann auch dadurch entstehen, daß Werktätige den Betrieb während des Planjahres wechseln. Um zu verhindern, daß der Betriebswechsel bzw. das Ausscheiden aus dem Betrieb auch in den Fällen zum Verlust der Jahresendprämie führt, in denen sowohl gesellschaftlich vertretbare als auch persönliche Gründe die Ursache hierfür sind, läßt das Gesetz zu, daß in diesen Ausnahmefällen die anteilige Jahresendprämie gezahlt wird.

Der § 117 Abs. 2 AGB zählt die Gründe auf, die generell verbindlich sind und bei deren Vorliegen ein Anspruch auf anteilige Jahresendprämie besteht. Die Konfliktkommissionsmitglieder sollten sich gerade mit dieser Rechtsnorm, die — in der schon genannten Ersten Durchführungsbestimmung vom 24. Mai 1972 bereits enthalten — mit der Aufnahme in das Arbeitsgesetzbuch eine weitere Ausgestaltung erfahren hat, besonders vertraut machen.

Die Praxis zeigt, daß gerade hinsichtlich des Anspruchs auf anteilige Jahresendprämie oftmals noch Unklarheiten bestehen, die nicht selten zu Streitfällen führen.

Der Vielfalt des Lebens Rechnung tragend, wurde im genannten § 117 Abs. 2 AGB dem Betriebsleiter das Recht eingeräumt, mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung über die Gewährung der anteiligen Jahresendprämie in weiteren gesellschaftlich gerechtfertigten Fällen zu entscheiden.

Jeder Einzelfall ist zu prüfen

Wird ein Streitfall über die Gewährung der anteiligen Jahresendprämie an die Konfliktkommission herangetragen, und handelt es sich nach dem Antrag des Werktätigen um einen solchen „weiteren gesellschaftlich gerechtfertigten Ausnahmefall", so muß sie sorgfältig die Gesamtumstände des Ausscheidens des Werktätigen aus dem Betrieb prüfen, um zu einer dem praktischen Leben gerecht werdenden und nicht formalen Entscheidung zu kommen.

Wechselt zum Beispiel ein Werktätiger im Interesse seiner Weiterqualifizierung den Betrieb oder soll er eine Tätigkeit mit höherer Verantwortung in einem anderen Betrieb übernehmen, dann liegen hier gesellschaftlich vertretbare Gründe vor. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, daß allein die Tatsache, daß der Verdienst in einem anderen Betrieb höher ist, das Ausscheiden aus dem Betrieb innerhalb eines Planjahres noch nicht gesellschaftlich vertretbar begründet.

Die Entscheidung ist unter Umständen dann kompliziert, wenn in erster Linie persönliche Gründe den Werktätigen dazu bewogen haben, den Betrieb zu wechseln.

Grundsätzlich ist ein Anspruch auf anteilige Jahresendprämie dann nicht gegeben, wenn ein Werktätiger ausschließlich aus persönlichen Gründen den Betrieb während des Planjahres wechselt. Natürlich kann es durchaus sein, daß der Betriebswechsel sowohl im persönlichen als auch im gesellschaftlichen Interesse liegt.

Das Vorliegen persönlicher Gründe, die gesellschaftlich gerechtfertigt sind, wird beispielsweise auch in einem Urteil des Obersten Gerichts der DDR eindeutig bejaht, wenn bei Eheschließung einer der beiden Ehepartner im Interesse der Gestaltung einer gemeinsamen Lebensführung den Betrieb wechselt. Die sozialistische Gesellschaft hat ein Interesse an der Entwicklung harmonischer Familienbeziehungen, die für die Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten von entscheidender Bedeutung sind. Unter dieser Sicht sind auch die Fälle zu entscheiden, in denen ein Werktätiger aus gesellschaftlich vertretbaren Gründen aus dem Betrieb ausscheidet und der Betriebswechsel mit einem Umzug verbunden ist, so daß die anderen Familienmitglieder ebenfalls aus ihrem Betrieb ausscheiden müssen. Immer ist bei solchen Entscheidungen sowohl vom persönlichen als auch vom gesellschaftlichen Aspekt auszugehen.

Zum Vorliegen persönlicher Gründe

Entscheidet die Konfliktkommission, daß ein Rechtsanspruch auf anteilige Jahresendprämie besteht, dann gilt das selbstverständlich nicht nur für den Betrieb, aus dem der Werktätige ausscheidet, sondern auch für den Nachfolgebetrieb, wenn der Werktätige unmittelbar danach die Arbeit dort aufnimmt.

Welche Prämie bei Freistellung?

Besonders sorgfältiger Prüfung bedarf die Lösung solcher Streitfälle, in denen es um den Anspruch auf Jahresendprämie von Werktätigen geht, die während des Planjahres wegen Krankheit, Unfall, Quarantäne oder anderer gesetzlicher Freistellungen von der Arbeit befreit waren.

In einem solchen Fall kommt es darauf an, eine den tatsächlichen Leistungen des betreffenden Werktätigen gerecht werdende Lösung zu finden.

Es wurde bereits festgestellt, daß der monatliche Durchschnittsverdienst als Berechnungsgrundlage für die Jahresendprämie durch diese Ausfallzeiten nicht beeinträchtigt wird. Auch für diese Werktätigen ist er in Verbindung mit dem endgültig für sein Arbeitskollektiv festgelegten einheitlichen Prozentsatz Ausgangsbasis für die Höhe seiner Jahresendprämie. Den Ausschlag gibt — und das kann, ausgehend vom Charakter der Jahresendprämie als Leistungsprämie, gar nicht anders sein — seine in dem betreffenden Planjahr erbrachte Gesamtleistung, das heißt der Grad der Erfüllung der dem Werktätigen vorgegebenen Leistungskriterien für das Planjahr.

Kein formaler Abzug bei Krankheit

Ein gut arbeitender Werktätiger, der mit besonders viel Elan und großer Initiative an die Lösung seiner Aufgaben herangeht, kann trotz Ausfallzeit wegen Krankheit durchaus einen nachweisbar so hohen Beitrag zum kollektiven Ergebnis leisten, daß seine Jahresendprämie genauso hoch und unter Umständen sogar höher festgelegt wird als die eines anderen Mitgliedes des Kollektivs. Wenn ein Werktätiger wegen Krankheit, Unfall oder Quarantäne für längere Zeit ausfällt und so im Vergleich zu anderen, die sehr wenig oder gar keine Ausfallzeiten hatten, objektiv einen geringeren Beitrag zur Erfüllung der kollektiven Planaufgaben leisten und auch die ihm selbst vorgegebenen Leistungskriterien nicht im vollen Umfang erfüllen konnte, muß sich

das zwangsläufig auf die Höhe seiner Jahresendprämie auswirken. Ein Werktätiger, der beispielsweise ein halbes Jahr arbeitsunfähig war, wird durchaus selbst einsehen und erkennen müssen, daß sein Anteil am Ergebnis niedriger sein muß als der der anderen Kollegen, besonders auch unter dem Gesichtspunkt, daß das Kollektiv während der Zeit seiner Abwesenheit praktisch seinen Anteil zum Planergebnis mit erarbeiten und so seine Anstrengungen verdoppeln mußte.

Jahresendprämie ist Erfüllungsprämie

Berät die Konfliktkommission über einen solchen Fall, so muß sie jedoch davon ausgehen, daß die Jahresendprämie eine Erfüllungsprämie ist, deren Höhe nicht ausschließlich von der Zeit, in der der Werktätige gearbeitet hat, sondern ebenso von den im jeweiligen Kollektiv erarbeiteten Mitteln und den im gesamten Planjahr nachgewiesenen Leistungen bestimmt wird. Sie muß mit Einfühlungsvermögen eine qualifizierte Überzeugungsarbeit leisten und besonders darüber wachen, daß die Entscheidungen der Betriebe frei von jedem Formalismus, den Grundsätzen des Leistungsprinzips folgend, getroffen werden.

Im § 118 Abs. 3 des Arbeitsgesetzbuches sind die Fälle erfaßt, die nicht zur Minderung der Jahresendprämie führen:

Schwangerschafts- und Wochenurlaub, Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall oder Berufskrankheit sowie Freistellungen von der Arbeit zur Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen, zur Pflege erkrankter Kinder, zur Ableistung des Reservistenwehrdienstes, zur Teilnahme an Einsätzen im Interesse der Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit, zur Durchführung des Dienstes in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse sowie im Rahmen der Zivilverteidigung, zur Teilnahme an Lehrgängen und Schulungen.

Für diese Zeit ist dem betreffenden Werktätigen die Durchschnittsleistung seines Arbeitskollektivs als Erfüllung der Leistungskriterien anzurechnen. Das gilt natürlich auch für andere Freistellungen, wenn das in Rechtsvorschriften geregelt ist. Hier wird es der Konfliktkommission nicht schwerfallen, eine Entscheidung zu treffen.

Der § 117 Abs. 4 des Arbeitsgesetzbuches räumt die Möglichkeit ein, bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder der staatsbürgerlichen Pflichten die Jahresendprämie entsprechend den Rechtsvorschriften zu mindern oder entfallen zu lassen. Bei der Entscheidung von Streitfällen über die Minderung oder den Entzug der Jahresendprämie stehen die Konfliktkommissionen vielfach vor einer außerordentlich komplizierten Aufgabe. Die nachstehenden Hinweise sollen ihnen bei der Entscheidungsfindung in solchen Fällen helfen.

Schematische Kürzungen unzulässig

Bei Verstößen gegen die Arbeitsdisziplin sind schematische Kürzungen oder gar Streichungen der Jahresendprämie unzulässig. Sie verletzen das Prinzip der leistungsgerechten Differenzierung. Das wird in einer Entscheidung des Obersten Gerichts der DDR ausdrücklich betont. Wohl ist es möglich und unter Umständen sogar notwendig, neben den abrechenbaren ökonomischen Ergebnissen auch negative Verhaltensweisen eines Werktätigen, insbesondere Verletzungen der Arbeitsdiszi-

plin, bei der Differenzierung zu berücksichtigen, selbst wenn sie für das Ergebnis des Kollektivs oder des Betriebes nicht meßbar ins Gewicht gefallen sind. In jedem Fall muß dies aber unter gerechter Würdigung der sonstigen Arbeitsergebnisse und der Schwere des Disziplinverstoßes geschehen und zu einer der Gesamtheit der Umstände entsprechenden angemessenen Minderung gegenüber dem Anspruch führen, der dem Werktätigen ohne Einschränkung zustehen würde. An einer Stellungnahme des Kollektivs zur leistungsgerechten Differenzierung dürfen die Konfliktkommissionen und die staatlichen Gerichte im Streitfall nicht vorbeigehen.

Entscheidung und Beratung

Die Tätigkeit der Konfliktkommissionen im Zusammenhang mit der Gewährung und leistungsgerechten Differenzierung der Jahresendprämie sollte sich aber nicht nur auf die Entscheidungsfindung bei Streitfällen beschränken. Die Konfliktkommissionen sollten vielmehr die Kollektive der Werktätigen und deren Leiter darüber beraten, wie durch Verwirklichung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und durch qualifizierte Anwendung der Prämienregelung im Betriebskollektivvertrag die volle Durchsetzung des Leistungsprinzips erreicht und die Jahresendprämie zu einem wirksamen Mittel der Stimulierung der Leistungen gestaltet werden kann.

1.5.2. Streitfälle über andere Prämienansprüche

Außer der Jahresendprämie gibt es weitere Formen der Prämierung, wobei immer zu unterscheiden ist zwischen Erfüllungsprämien und Anerkennungsprämien. Erfüllungsprämien werden auf der Grundlage vorher festgelegter Kriterien gezahlt. Dazu gehören neben der Jahresendprämie solche Prämien, die auf Grund erfüllter Wettbewerbsverpflichtungen gezahlt werden, ebenso auftragsgebundene Prämien zur Anerkennung hoher kollektiver Leistungen, insbesondere bei Intensivierungs- und Rationalisierungsvorhaben, sowie Zielprämien für die beschleunigte Überführung neuer Verfahren und Erzeugnisse in die Produktion und bei der Erfüllung von Aufgaben in Forschung und Entwicklung.

Der § 119 Abs. 1 AGB verlangt die Vereinbarung der Leistungsziele für auftragsgebundene Prämien sowie deren Höhe und Zahlungstermine zwischen dem Betriebsleiter und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung nach Beratung im Kollektiv und begründet gleichzeitig den Rechtsanspruch der Mitglieder des Kollektivs auf die vorgesehene Prämie, wenn die festgelegten Voraussetzungen erfüllt wurden.

Welche Vereinbarungen wurden getroffen?

Es ist also im Streitfall zu prüfen, ob eine solche schriftliche Vereinbarung vorliegt und welche konkreten kontrollierbaren Festlegungen sie enthält. Stellt sich heraus, daß seitens des Kollektivs und seiner einzelnen Mitglieder die Voraussetzungen erfüllt, die vereinbarten Termine für die Zahlung der Prämie oder deren vereinbarte Höhe aber nicht eingehalten wurde, so kann die Konfliktkommission über die Einhaltung der schriftlichen Vereinbarung entscheiden. Im übrigen sei an dieser Stelle noch darauf hingewiesen, daß für die Gewährung der auf-

tragsgebundenen Prämien die Bestimmungen über die Jahresendprämie (§ 117 Absätze 2 bis 4 und § 118 Abs. 3 AGB) sinngemäß gelten.

Rechtsanspruch besteht nicht

Anders verhält es sich bei Anerkennungsprämien. Das sind Prämien, die als materielle Auszeichnung für einmalige hervorragende Leistungen einzelner Werktätiger oder von Kollektiven während des Planjahres gewährt werden. Die Gewährung und die Höhe sind nicht abhängig von der Erfüllung bestimmter im voraus vereinbarter Leistungskriterien. Der staatliche Leiter entscheidet hier nach Beratung mit dem Kollektiv im eigenen Ermessen, ob und in welcher Höhe sofort nach einer hervorragenden Leistung des Werktätigen oder des Kollektivs eine entsprechende Würdigung durch Zahlung einer Anerkennungsprämie erfolgt. Hierzu bedarf es jedoch der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung. Auf die Gewährung von Anerkennungsprämien besteht grundsätzlich kein Rechtsanspruch.

Sind jedoch die Prämierung des Werktätigen und die Prämienhöhe vom staatlichen Leiter mit Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung beschlossen worden, so erwächst daraus ein Rechtsanspruch, der bei Nichterfüllung vor der Konfliktkommission geltend gemacht und über den durch diese entschieden werden kann.

Bei Streitfällen über die Formen der Prämierung wird die Konfliktkommission daher in jedem Fall zu prüfen haben, ob es sich um eine Erfüllungs- oder Anerkennungsprämie handelt, das heißt, ob eine schriftliche Vereinbarung als Grundlage gegeben ist und, wenn ja, welche Prämienhöhe diese bei Erfüllung der vorgegebenen Kriterien vorsieht bzw. — sofern es sich um eine Anerkennungsprämie handelt — die Zahlung dieser Prämie bereits beschlossen wurde. Im Ergebnis einer solchen Prüfung wird die Entscheidungsfindung kaum Schwierigkeiten bereiten.

1.6. Streitfälle aus der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit des Werktätigen

1.6.1. Einsprüche des Werktätigen gegen Disziplinarmaßnahmen, soweit dafür die Zuständigkeit der Konfliktkommission gegeben ist

Bewußte Disziplin ist bestimmend

Die Verwirklichung der Hauptaufgabe, die ein hohes Tempo der sozialistischen Produktion, die Erhöhung der Effektivität des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität erfordert, ist ohne das Streben eines jeden Werktätigen nach hohen ökonomischen Ergebnissen, die gewissenhafte ehrliche Arbeit für die Gesellschaft und die Festigung sozialistischer Beziehungen im Betrieb und darüber hinaus undenkbar. So hebt auch das neue Arbeitsgesetzbuch die Notwendigkeit hervor, „daß die Werktätigen gewissenhaft und ehrlich arbeiten, ihre Verantwortung in vollem Umfang wahrnehmen, das sozialistische Eigentum schützen und mehren und sich in ihren kol-

lektiven Beziehungen noch stärker von gegenseitiger Achtung und Unterstützung, von kameradschaftlicher Hilfe und Rücksichtnahme leiten lassen“ (§ 3 Abs. 5 AGB).

Die sich aus dem Arbeitsrechtsverhältnis ergebenden Arbeitspflichten der Werktätigen sind im Kapitel 4 des Arbeitsgesetzbuches verbindlich geregelt. Der § 80 Abs. 1 AGB bestimmt: „Der Werktätige hat seine Arbeitspflichten mit Umsicht und Initiative wahrzunehmen. Er ist insbesondere verpflichtet, seine Arbeitsaufgabe ordnungs- und fristgemäß zu erfüllen, die Arbeitszeit und die Produktionsmittel voll zu nutzen, die Arbeitsnormen und die anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zu erfüllen, Geld und Material sparsam zu verwenden, Qualitätsarbeit zu leisten, das sozialistische Eigentum vor Beschädigung und Verlust zu schützen und die Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz und den Brandschutz sowie über Ordnung, Disziplin und Sicherheit einzuhalten.“ Für bestimmte Pflichten können Rechtsvorschriften über besondere Rechte und Pflichten und die Verantwortlichkeit der hier beschäftigen Werktätigen erlassen werden.

Die überwiegende Mehrzahl der Werktätigen in der Deutschen Demokratischen Republik wird diesen an sie gestellten Anforderungen zur strikten Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin in vollem Umfang gerecht.

Reaktion auf Verletzung der Arbeitspflicht

Negieren aber in einzelnen Fällen Werktätige die Normen des gesellschaftlichen Zusammenlebens im Arbeitsprozeß, indem sie dem sozialistischen Eigentum gleichgültig gegenüberstehen bzw. sich sogar an diesem bereichern, oder verletzen sie die Bestimmungen von Ordnung, Disziplin und Sicherheit, so ist solchen Erscheinungen konsequent entgegenzuwirken.

Die erzieherische Einflußnahme auf Werktätige, die sich der Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin schuldig gemacht haben, ist nicht schlechthin alleinige Aufgabe der staatlichen Leiter, sondern auch Aufgabe aller gesellschaftlichen Kräfte im Betrieb, der Arbeitskollektive, der Gewerkschaften und nicht zuletzt auch der Konfliktkommissionen. Dabei ist nicht in erster Linie entscheidend, ob auf jede Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin eine Disziplinarstrafe ausgesprochen, sondern daß hierauf überhaupt im Rahmen der gesetzlich zulässigen Möglichkeiten reagiert wird (z. B. erzieherische Aussprache, Antrag auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission, Absehen von Disziplinarmaßnahmen im Ergebnis eines durchgeführten Disziplinarverfahrens, Abschluß eines unter Umständen zeitlich begrenzten Änderungsvertrages, wenn sich der Werktätige infolge der Disziplinverletzung für die vereinbarte Arbeitsaufgabe als ungeeignet erwiesen hat). Aber natürlich zählt hierzu auch der Ausspruch einer Disziplinarstrafe nach Durchführung eines Disziplinarverfahrens.

Ziel: Nachhaltige Erziehung

Die disziplinarische Verantwortlichkeit ist eine spezifische Form der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit eines Werktätigen, wie sie im 13. Kapitel des Arbeitsgesetzbuches geregelt ist. Sie setzt eine schuldhaft begangene Arbeitspflichtverletzung voraus und kommt dann zur An-

wendung, wenn andere Formen der Erziehung des Werktätigen nicht ausreichen (§ 254 Abs. 1 AGB). Ihr Ziel ist es, einen besonders nachhaltigen erzieherischen Einfluß auf den Werktätigen auszuüben, indem alle Ursachen und begünstigenden Bedingungen unter Einbeziehung der Werktätigen aufzudecken und zu beseitigen sind. Weitere Aufgaben bestehen darin, Maßnahmen zur Verhütung künftiger Arbeitspflichtverletzungen festzulegen (§ 252 Abs. 1 AGB) und dazu beizutragen, daß sich die kollektiven Beziehungen der Werktätigen untereinander verbessern.

Frist für den Einspruch

Gegen die im Ergebnis eines Disziplinarverfahrens ausgesprochene Disziplinarmaßnahme — das sind nach § 254 Abs. 1 AGB der Verweis, der strenge Verweis und die fristlose Entlassung — kann der Werktätige gemäß § 257 Abs. 3 AGB innerhalb von zwei Wochen nach Zugang Einspruch bei der Konfliktkommission einlegen. Damit erwächst für die Konfliktkommission die Aufgabe, vor allem zu überprüfen, inwieweit die Voraussetzungen der disziplinarischen Verantwortlichkeit gegeben sind, die Art der Disziplinarmaßnahme unter Berücksichtigung der Gesamtheit aller Umstände der Schwere des Disziplinverstoßes entspricht und ob die in Durchführung des Disziplinarverfahrens zu beachtenden Erfordernisse eingehalten wurden. Wir finden sie insbesondere im § 256 AGB. So ist der Werktätige im Disziplinarverfahren zu hören, das Disziplinarverfahren ist unter Mitwirkung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung oder des Vertrauensmannes durchzuführen. Zuvor jedoch muß die Konfliktkommission prüfen, ob überhaupt die Voraussetzungen für eine sachliche Entscheidung gegeben sind. Demzufolge muß die Konfliktkommission folgende Fragen erörtern:

Voraussetzung für Entscheidung

1. Ist die Konfliktkommission für die Entscheidung über den Einspruch zuständig?

   Dies wird in den meisten Fällen zu bejahen sein, vor allem dann, wenn das Arbeitsrechtsverhältnis auf einem Arbeitsvertrag zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb beruht. Für Bereiche hingegen, in denen wegen der Art ihrer Aufgaben und der Bedeutung für den sozialistischen Staat besondere Anforderungen an die Werktätigen gestellt werden (z. B. Staatsorgane, Verkehrs- und Nachrichtenwesen), können Rechtsvorschriften über besondere Rechte, Pflichten und Verantwortlichkeit der Werktätigen erlassen werden, für die auch die disziplinarische Verantwortlichkeit einschließlich der Einspruchsmöglichkeiten anders geregelt sein können (vgl. § 259 in Verbindung mit § 80 Abs. 2 AGB). So hat beispielsweise ein Werktätiger, dessen Arbeitsrechtsverhältnis durch Berufung oder Wahl begründet wird, im Falle seiner fristlosen Abberufung hiergegen nicht das Einspruchs-, sondern das Beschwerderecht. Die Konfliktkommission kann hierüber nicht entscheiden (vgl. §§ 61 bis 66 AGB).

2. Hat der Werktätige die für die Einlegung des Einspruchs erforderliche Frist von zwei Wochen — beginnend mit dem Ablauf des Tages, an dem ihm die Disziplinarmaßnahme zugegangen ist — eingehalten?

   Unter „Zugang" ist die Aushändigung der schriftlich abgefaßten Disziplinarmaßnahme zu verstehen. Dem Werktätigen ist die Disziplinar-

maßnahme auch dann zugegangen, wenn er die tatsächliche Möglichkeit ihrer Kenntnisnahme hatte (z. B. bei Einwurf in den Briefkasten), er diese aber nicht wahrgenommen hat und dadurch die Zweiwochenfrist ungenutzt hat verstreichen lassen.

Befreiung von Folgen der Fristversäumnis

Erreicht der Einspruch die Konfliktkommission verspätet — also außerhalb der Zweiwochenfrist —, so hat diese die Gründe hierfür zu klären und den Werktätigen aufzufordern, darzulegen, warum er die Frist versäumt hat. Stellt sich dabei heraus, daß die Frist nicht schuldhaft versäumt wurde, weil beispielsweise dem Werktätigen

- keine oder eine falsche Rechtsmittelbelehrung erteilt wurde,
- die Beförderung durch die Post länger dauerte, als unter normalen Umständen anzunehmen war,
- der Werktätige ernsthaft krank und deshalb außerstande war, seine Interessen wahrzunehmen,

so ist dem Werktätigen auf seinen Antrag hin durch die Konfliktkommission Befreiung von den nachteiligen Folgen der Fristversäumnis zu erteilen (§ 296 Abs. 5 Satz 1 AGB), das heißt, der Einspruch gilt dann als rechtzeitig eingelegt. Nach § 296 Abs. 5 Satz 2 AGB ist es darüber hinaus möglich, einen verspätet eingelegten Einspruch auch bei schuldhaftem Verhalten eines Werktätigen als rechtzeitig eingelegt zu behandeln, „wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und dies im Interesse des Werktätigen dringend geboten ist“. Mit dieser Regelung wird gewährleistet, daß in Ausnahmefällen selbst eine schuldhafte Fristversäumnis nicht eine sachliche Klärung durch die Konfliktkommission ausschließt. Erweist sich aber, daß der Einspruch durch Verschulden des Werktätigen verspätet eingelegt wurde, und liegt auch kein Ausnahmefall nach § 296 Abs. 5 Satz 2 AGB vor, so ist der Einspruch als verspätet zurückzuweisen, ohne daß in der Sache selbst eine inhaltliche Entscheidung ergehen kann.

Anliegen der Einspruchsfrist

Die genaue Beachtung der Einspruchsfrist durch den Werktätigen und deren Prüfung durch die Konfliktkommission darf nicht als lebensfremder Formalismus aufgefaßt werden. Das damit verbundene gesellschaftliche Anliegen besteht darin, die Frage der Berechtigung des Ausspruchs einer Disziplinarmaßnahme nicht lange in der Schwebe zu lassen, sondern hierüber alsbald klare Verhältnisse durch eine gerichtliche Entscheidung herbeizuführen, wenn sich der Werktätige in seinen Rechten und Interessen beeinträchtigt glaubt. Das zeigt sich besonders deutlich beim Ausspruch der schwersten Disziplinarmaßnahme, der fristlosen Entlassung, weil hier der Bestand des Arbeitsrechtsverhältnisses überhaupt in Frage gestellt wird und es hierbei sowohl unter dem Gesichtspunkt der effektiven Nutzung des gesellschaftlichen Arbeitsvermögens als auch unter dem Aspekt der Interessen des Werktätigen unumgänglich notwendig ist, möglichst schnell die damit verbundenen Probleme und Belastungen zu bereinigen. Aber auch bei einem Verweis oder strengen Verweis trägt die Beachtung der Zwei-Wochen-Einspruchsfrist dazu bei, alsbald den Werktätigen wissen zu lassen, ob der gegen ihn erhobene Vorwurf einer schuldhaft begangenen Arbeitspflichtverletzung berechtigt ist

oder nicht, weil andernfalls der Erziehungsprozeß beeinträchtigt würde. Deshalb ist der Werktätige gehalten, wenn er die Berechtigung der gegen ihn zur Anwendung gekommenen Disziplinarmaßnahme nicht anerkennt, selbst mit zur schnellen Klärung des Konflikts beizutragen und sich innerhalb von zwei Wochen darüber schlüssig zu werden, ob er gegen die Disziplinarmaßnahme auf gerichtlichem Wege vorgehen will oder nicht. Tut er dies nicht, so ist für ihn damit grundsätzlich ein Rechtsverlust verbunden, das heißt, die Disziplinarmaßnahme wird wirksam, auch wenn sie im Einzelfall — von der Ausnahme des § 296 Abs. 5 Satz 2 AGB abgesehen — nicht gerechtfertigt gewesen sein sollte.

Anforderungen an Disziplinarverfahren

3. Ist der Einspruch gegen die Disziplinarmaßnahme zulässig und rechtzeitig eingelegt, dann hat die Konfliktkommission zu erörtern, ob dem Ausspruch der Disziplinarmaßnahme die Durchführung eines Disziplinarverfahrens vorausgegangen ist und die dabei notwendigen Erfordernisse beachtet worden sind. Hierzu gehören:

- die Beachtung der Frist für die Einleitung des Disziplinarverfahrens gemäß § 256 Absätze 1 und 2 AGB

  Danach hat der Disziplinarbefugte (das ist der Betriebsleiter oder ein anderer leitender Mitarbeiter, dem die Disziplinarbefugnis durch entsprechende Festlegungen in der Arbeitsordnung übertragen wurde; § 254 Absätze 2 und 3 AGB) das Disziplinarverfahren unmittelbar nach Bekanntwerden der Arbeitspflichtverletzung einzuleiten und nach umfassender Aufklärung des Sachverhalts in der Regel innerhalb eines Monats abzuschließen. Diese Fristen sind Ordnungsfristen, deren Verletzung kritikwürdig, aber nicht fehlende Wirksamkeitsvoraussetzung für die Disziplinarmaßnahme ist, sofern die Einleitung des Disziplinarverfahrens noch vor Ablauf einer Frist von fünf Monaten seit der Arbeitspflichtverletzung erfolgt. Ein erst danach eingeleitetes Disziplinarverfahren ist ungesetzlich, weil die Fünfmonatefrist eine Ausschlußfrist ist. Hierbei gilt es aber zu beachten, daß die Begehung einer Arbeitspflichtverletzung, durch die ein pflichtwidrig geschaffener Zustand aufrechterhalten wird, so lange andauert, bis dieser Zustand beendet oder bekannt wird.

  Wird die Arbeitspflichtverletzung gleichzeitig als Ordnungswidrigkeit, Verfehlung oder Straftat verfolgt, dann kann ein Disziplinarverfahren noch innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis der abschließenden Entscheidung des zuständigen Organs, also zum Beispiel auch nach Absehen von Strafe oder einem Freispruch durch die Gerichte und später als fünf Monate seit Begehen der Arbeitspflichtverletzung, eingeleitet werden.

Besonderheiten, die zu beachten sind

  Bliebe insoweit noch der Hinweis, daß es der offiziellen Einleitung eines Disziplinarverfahrens nicht bedarf, wenn eine fristlose Entlassung ausgesprochen wird und sich der Werktätige wegen des dieser Maßnahme zugrunde liegenden Sachverhalts in einem anderen rechtlich geregelten Verfahren (z. B. Ordnungsstrafverfahren oder gerichtliches Strafverfahren) verantworten mußte (§ 255 Abs. 1 AGB).

- das Recht des Werktätigen, gehört zu werden

Deshalb ist diesem nicht nur die Entscheidung über die Einleitung des Disziplinarverfahrens unter Angabe der ihm zur Last gelegten Arbeitspflichtverletzung mitzuteilen (§ 255 Abs. 2 AGB), sondern er ist auch im Disziplinarverfahren zu hören, bzw. es ist ihm die Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zu geben, wenn er nicht gehört werden kann. Allerdings kann die Durchführung des Disziplinarverfahrens nicht daran scheitern, weil der Werktätige die ihm gebotene Möglichkeit zur mündlichen bzw. schriftlichen Stellungnahme nicht wahrnimmt (§ 256 Abs. 4 AGB), so, wenn er beispielsweise der Aufforderung des Disziplinarbefugten, sich zu dem gegen ihn erhobenen Schuldvorwurf zu äußern, nicht nachkommt oder in seiner Wohnung nicht erreichbar ist.

Ziel des rechtlichen Gehörs

Das rechtliche Gehör des Werktätigen verfolgt das Ziel, diesen nicht zum objektiven Adressaten von Sanktionen werden zu lassen, sondern bei der Anwendung der Disziplinarmaßnahme auch mit seiner Hilfe die Gesamtheit aller Umstände einschließlich seiner Persönlichkeit und seines bisherigen Verhaltens sowie die Motive seines pflichtwidrigen Handelns entsprechend berücksichtigen zu können.

- die Mitwirkung der Werktätigen in Durchführung des Disziplinarverfahrens (§ 256 Abs. 3 AGB)

Auch dadurch kann die Gesamtheit aller Umstände (vgl. § 253 AGB) als Grundlage einer richtigen und gerechten Disziplinarmaßnahme besser beachtet und die erzieherische Kraft des Kollektivs genutzt werden, um den Werktätigen künftig zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Arbeitspflichten anzuhalten.

- die Mitwirkung eines Vertreters der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung oder des Vertrauensmannes (§ 256 Abs. 5 AGB)

Diese Forderung folgt generell aus den Mitwirkungsrechten der Gewerkschaften in Vertretung der Interessen der Werktätigen im Betrieb, wozu auch die Mitbestimmung in Personalangelegenheiten und die Kontrolle über die Wahrung der Rechte der Werktätigen gehören (vgl. §§ 22, 23 AGB). Soweit allerdings als Disziplinarmaßnahme die fristlose Entlassung (§ 56 AGB) zur Anwendung kommt, reicht die Mitwirkung eines Vertreters der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung bzw. des Vertrauensmannes nicht aus, sondern hierzu bedarf es der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung, die grundsätzlich vorher vorliegen muß, ausnahmsweise aber spätestens innerhalb einer Woche nach erfolgter Entlassung nachzuholen ist (vgl. § 254 Abs. 1, § 57 Absätze 1 und 2 AGB).

Folgen fehlender Wirksamkeitsvoraussetzungen

Werden Wirksamkeitsvoraussetzungen für den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme durch den Disziplinarbefugten nicht eingehalten, so muß schon deshalb bei einem Einspruch des Werktätigen die Disziplinarmaßnahme aufgehoben werden, ohne daß zu deren sonstiger inhaltlichen Berechtigung Stellung zu nehmen ist. Die Aufhebung einer Disziplinarmaßnahme aus diesem Grunde schließt wegen desselben Sachverhalts nicht generell eine erneute Disziplinarmaßnahme aus, sofern bei nunmehriger Beachtung der Wirksamkeitsvoraussetzungen dies innerhalb eines Monats nach Rechtskraft der Entschei-

dung der Konfliktkommission erfolgt. Jedoch ist das nicht zwingend. Vielmehr sollte der Disziplinarbefugte hierbei mit beachten, inwieweit dies zum Beispiel unter Berücksichtigung des Zeitablaufs seit dem Begehen der Arbeitspflichtverletzung und des währenddessen gezeigten Verhaltens des Werktätigen noch mit dem erzieherischen Ziel eines Disziplinarverfahrens in Übereinstimmung steht. Wird dennoch erneut eine Disziplinarmaßnahme ausgesprochen, so kann diese vom Werktätigen abermals mittels Einspruchs angefochten werden. Dabei kann er sich nicht darauf stützen, daß die Konfliktkommission die Disziplinarmaßnahme bereits in der ersten Beratung wegen fehlender Wirksamkeitsvoraussetzungen aufgehoben hat.

Allseitige Überprüfung durch KK

4. Erst wenn im Ergebnis einer allseitigen Überprüfung durch die Konfliktkommission feststeht, daß

- sie für die Entscheidung über den Einspruch gegen die Disziplinarmaßnahme zuständig ist,
- die Frist für den Einspruch durch den Werktätigen gewahrt wurde,
- der Disziplinarbefugte die für den Ausspruch einer Disziplinarmaßnahme zu beachtenden Wirksamkeitsvoraussetzungen eingehalten hat,

kann sie die sachliche Berechtigung der Disziplinarmaßnahme einer inhaltlichen Überprüfung unterziehen. Diese Überprüfung erstreckt sich zum einen darauf, ob überhaupt die Kriterien der disziplinarischen Verantwortlichkeit des Werktätigen gegeben sind (hat er schuldhaft Arbeitspflichten verletzt?). Zum anderen ist auch zu prüfen, ob die Schwere der Arbeitspflichtverletzung den Ausspruch der konkreten Disziplinarmaßnahme rechtfertigt. Im einzelnen gilt es hierbei zu beachten:

- Liegt eine Arbeitspflichtverletzung vor?

Der Inhalt der den Werktätigen obliegenden Arbeitspflichten ist anhand der in den §§ 80 ff. AGB normierten Kriterien unter besonderer Berücksichtigung der mit dem Werktätigen im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe einschließlich des Funktionsplanes zu prüfen. Des weiteren sind hierbei auch die sich aus der jeweiligen Stellung und Verantwortung des Werktätigen im Reproduktionsprozeß ergebenden Leistungsanforderungen mit zu berücksichtigen. Arbeitspflichten können sich auch aus Weisungen des Leiters, eine konkrete Aufgabe zu erfüllen oder vorübergehend eine andere als im Arbeitsvertrag vereinbarte Tätigkeit wahrzunehmen, ergeben.

Aus der inhaltlichen Bestimmung der dem Werktätigen obliegenden Arbeitspflichten läßt sich also ableiten, inwieweit das Verhalten des Werktätigen dem entspricht oder nicht. Ist das nicht der Fall, dann ist eine Arbeitspflichtverletzung gegeben.

Wann liegt Arbeitspflichtverletzung vor?

Eine Arbeitspflichtverletzung liegt nicht vor, wenn der Werktätige das Recht hat, die Ausführung einer Weisung abzulehnen, so, wenn die Weisung von einem nicht dazu Befugten erteilt wird oder mit der Weisung Arbeitspflichten begründet werden sollen, die über die sich aus dem Arbeitsvertrag oder den Rechtsvorschriften ergebenden Pflichten hinausgehen. (Beispiel: Die Weigerung einer Schwangeren, angeordnete Überstunden zu leisten, ist keine Arbeitspflichtverlet-

zung, weil die Überstundenarbeit für Schwangere verboten ist; § 243 Abs. 1 AGB.) Ebenso liegt keine Arbeitspflichtverletzung vor, wenn der Werktätige Weisungen nicht befolgt, weil von ihm die Begehung einer Straftat verlangt wird. In diesem Falle ist er sogar verpflichtet (nicht nur berechtigt!), Weisungen nicht zu befolgen, das heißt, würde er es dennoch tun, so läge gerade hierin die Arbeitspflichtverletzung. Zur Frage des Weisungsrechts des Betriebsleiters und der Verpflichtung des Werktätigen zur Befolgung von Weisungen wird im übrigen auf die §§ 82, 83 AGB verwiesen.

- Sind die Arbeitspflichten schuldhaft verletzt worden?

Pflichten müssen schuldhaft verletzt sein

Die Verletzung von Arbeitspflichten begründet allein noch keine disziplinarische Verantwortlichkeit. Vielmehr muß die objektive Arbeitspflichtverletzung auf schuldhaftem Verhalten des Werktätigen beruhen. Die Arbeitspflichtverletzung ist also nicht zugleich auch immer Ausdruck schuldhaften Handelns des Werktätigen, weil es vielfach Fälle geben kann, in denen das äußere Erscheinungsbild einer Arbeitspflichtverletzung nicht auf einem verantwortungslosen Verhalten des Werktätigen beruhen muß. So gehört es unter anderem zu den Arbeitspflichten eines Werktätigen, Qualitätsarbeit zu leisten (§ 80 Abs. 1 AGB). Wird dennoch eine mindere Qualität produziert, so ist objektiv die Arbeitspflicht verletzt worden. Aber dieses Ergebnis kann auch auf einen mangelhaften Rohstoff zurückzuführen sein, den zu beeinflussen der Werktätige keine Möglichkeit hatte. Er hat damit die Arbeitspflicht nicht schuldhaft verletzt und kann somit auch nicht zur Verantwortung gezogen werden.

Zwei Formen der Schuld

Die Schuld umfaßt zwei Formen: die Fahrlässigkeit und den Vorsatz. Es gehört zu den bedeutendsten Errungenschaften des neuen AGB, daß es sich nicht mit diesen Begriffen begnügt, sondern die Schuld inhaltlich beschreibt. Nach § 252 Abs. 3 AGB handelt im Hinblick auf die disziplinarische Verantwortlichkeit fahrlässig, „wer aus mangelnder Sorgfalt, Leichtfertigkeit, Gleichgültigkeit oder aus ähnlichen Gründen seine Arbeitspflichten verletzt ..., obwohl er die Möglichkeit zu pflichtgemäßem Verhalten ... hatte".

„Vorsätzlich handelt" – § 252 Abs. 4 AGB –, „wer seine Arbeitspflichten bewußt verletzt ..." Diese Definitionen verdeutlichen, daß das Wesen der Schuld in der Nichtwahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung liegt, obwohl der Werktätige nach den objektiven Gegebenheiten und seinem persönlichen Leistungsvermögen dazu in der Lage gewesen wäre.

- Welche inhaltliche Schwere weist die schuldhaft (vorsätzlich oder fahrlässig) begangene Arbeitspflichtverletzung auf?

Die Überprüfung und die Beantwortung dieser Frage durch die Konfliktkommission sind deshalb notwendig, weil es bezüglich der als Sanktion auf schuldhaft begangene Arbeitspflichtverletzung in Durchführung eines Disziplinarverfahrens möglichen drei Disziplinarmaßnahmen (Verweis, strenger Verweis und fristlose Entlassung) einer gerechten Differenzierung bedarf. Die zur Anwendung kommende Disziplinarmaßnahme muß also der Schwere der schuldhaft

begangenen Arbeitspflichtverletzung entsprechen. Als Orientierung hierfür verweist das Arbeitsgesetzbuch darauf, bei der Anwendung der disziplinarischen Verantwortlichkeit die Gesamtheit aller Umstände zu beachten. Dazu gehören die Art und Weise der Begehung der Arbeitspflichtverletzung, Ursachen und Bedingungen, die Art und Schwere der Schuld, die bisherigen Leistungen des Werktätigen, sein Verhalten vor und nach der Arbeitspflichtverletzung und die bisherigen erzieherischen Maßnahmen (vgl. § 253 AGB). Überdies ist hinsichtlich der fristlosen Entlassung als der schwersten Disziplinarmaßnahme zu beachten, daß diese

- nur bei schwerwiegender Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin oder staatsbürgerlicher Pflichten,
- nur dann, wenn eine Weiterbeschäftigung im Betrieb nicht mehr möglich ist,
- in der Regel nur dann, wenn bisherige Erziehungs- bzw. Disziplinarmaßnahmen erfolglos geblieben sind,

vorgenommen werden darf (§ 56 AGB).

Dieser vom Gesetz vorgegebene Rahmen ist von der Konfliktkommission jeweils anhand der konkreten Fakten und Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen und mit der Entscheidung zu der Frage Stellung zu nehmen, inwieweit zwischen der schuldhaften Arbeitspflichtverletzung und der hierauf beruhenden Disziplinarmaßnahme eine Verhältnismäßigkeit gegeben ist. Ergibt sich dabei, daß die Disziplinarmaßnahme nach Art und Schwere dem Grad des Disziplinverstoßes entspricht oder daß sogar eine strengere Disziplinarmaßnahme möglich gewesen wäre, so ist der Einspruch des Werktätigen gegen die Disziplinarmaßnahme als unbegründet zurückzuweisen.

Wann ist Disziplinarmaßnahme aufzuheben?

Wird hingegen festgestellt, daß entweder überhaupt kein schuldhaft begangener Disziplinverstoß vorliegt oder die Disziplinarmaßnahme nach Art und Schwere ungerechtfertigt ist, dann ist die Disziplinarmaßnahme aufzuheben. Die Konfliktkommission ist nicht berechtigt, die aufgehobene Disziplinarmaßnahme durch eine andere angemessene Maßnahme selbst zu ersetzen. Insoweit darf sie einer eventuell notwendig werdenden Entscheidung des Disziplinarbefugten nicht vorgreifen. Wenn sie jedoch der Auffassung ist, daß der Ausspruch einer weniger schwerwiegenden Maßnahme gerechtfertigt und notwendig ist, sollte sie dies im Interesse der erzieherischen Einwirkung auf den Disziplinverletzer in ihrem Beschluß zum Ausdruck bringen und dem Disziplinarbefugten den Ausspruch einer anderen Disziplinarmaßnahme anheimstellen.

1.6.2. Schadenersatzansprüche des Betriebes aus Pflichtverletzungen des Werktätigen (materielle Verantwortlichkeit)

Der Schutz des sozialistischen Eigentums ist eine vordringliche gesellschaftliche Aufgabe und durch die verschiedensten Maßnahmen zu ge-

währleisten. Wird im Betrieb das sozialistische Eigentum geschädigt, so sind die Ursachen und begünstigenden Bedingungen unter Mitwirkung der Werktätigen aufzudecken. Stellt sich dabei heraus, daß ein Werktätiger den Schaden am sozialistischen Eigentum durch Verletzung seiner Arbeitspflichten verursacht hat, so ist er zum Ersatz des Schadens verpflichtet, wenn die im Arbeitsgesetzbuch festgelegten Voraussetzungen vorliegen (§ 252 Abs. 2 und § 260 Abs. 1 AGB).

Voraussetzungen

Kriterien eines Antrages

Für die Arbeitsweise der Konfliktkommission ist es wichtig, Anträge auf materielle Verantwortlichkeit eines Werktätigen nach folgenden Kriterien zu prüfen:

- Wurde der Antrag fristgemäß gestellt?
- Liegt ein Schaden am sozialistischen Eigentum vor, und in welcher Höhe besteht er?
- Hat der Werktätige seine Arbeitspflichten verletzt?
- War die Arbeitspflichtverletzung die Ursache für den entstandenen Schaden?
- Hat der Werktätige den Schaden schuldhaft (vorsätzlich oder fahrlässig) herbeigeführt?

Frist

Ein Werktätiger kann nur dann materiell verantwortlich gemacht werden, wenn der entsprechende Antrag innerhalb der gesetzlichen Frist gestellt worden ist. Hierzu legt § 265 Abs. 1 AGB fest, daß die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen ausgeschlossen ist, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten nach Bekanntwerden des Schadens und des Verursachers, spätestens jedoch innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt des Schadens geltend gemacht worden ist. Von dieser Frist gibt es zwei Ausnahmen.

Zwei Ausnahmen von der Frist

Die eine bezieht sich auf Schädigungen des sozialistischen Eigentums durch schuldhafte Arbeitspflichtverletzungen, die auch als Straftaten verfolgt werden (z. B. Entwendung von Werkzeug oder Materialien des Betriebes). Für diese Sachverhalte legt § 265 Abs. 1 AGB fest, daß die materielle Verantwortlichkeit noch innerhalb von drei Monaten nach Kenntnis der abschließenden Entscheidung des zuständigen Organs geltend gemacht werden kann. Als zuständige Organe kommen hier in der Regel die Volkspolizei, die Staatsanwaltschaft und das staatliche Gericht in Betracht.

Die andere Ausnahme geht davon aus, daß der Staatsanwalt im Rahmen der Aufsicht über die Wahrung der sozialistischen Gesetzlichkeit gemäß § 32 Abs. 2 des Staatsanwaltschaftsgesetzes die Wiedergutmachung des Schadens verlangt oder selbst die materielle Verantwortlichkeit geltend macht. Von diesem Recht macht der Staatsanwalt selbstverständlich nur bei begründeten Anlässen Gebrauch, beispielsweise wenn Leiter Rechtsverletzungen begangen haben. In diesem Fall ist die

Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit nach § 32 Abs. 4 des Staatsanwaltschaftsgesetzes innerhalb eines Jahres nach Begehen der Rechtsverletzung möglich.

Stellt die Konfliktkommission fest, daß der Antrag verspätet eingereicht worden ist, dann ist die Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit des Werktätigen durch Beschluß zurückzuweisen.

Schaden

Was gilt als Schaden?

Bei der Prüfung, ob überhaupt ein Schaden am sozialistischen Eigentum eingetreten ist, kann die Konfliktkommission von § 261 AGB ausgehen. Danach ist als Schaden jede Minderung des dem Betrieb anvertrauten sozialistischen Eigentums zu verstehen. Hierin ist der Verlust von Geld und Sachen eingeschlossen. Aber auch die angefallenen notwendigen Kosten für die Beseitigung von Beschädigungen, entgangene Geldforderungen und entstandene Zahlungsverpflichtungen gehören dazu. Hierzu noch einige erläuternde Bemerkungen.

Als Sachschaden werden Schäden an Erzeugnissen, Materialien, Anlagen und Gegenständen angesehen, die die Unversehrtheit und Gebrauchsfähigkeit in mehr oder weniger starkem Maße beeinträchtigen. Die Bestimmung der Höhe des Sachschadens, der ja in Geld ausgedrückt werden muß, richtet sich nach dem jeweiligen Grad der Beeinträchtigung. Ist der betreffende Gegenstand völlig zerstört oder seine Wiederherstellung wegen des damit verbundenen unvertretbaren Aufwands nicht möglich, so liegt ein Totalschaden vor. Läßt sich dagegen die Beeinträchtigung der Gebrauchsfähigkeit beheben, so liegt eine Beschädigung, also ein behebbarer Schaden vor.

Totalschäden sind nicht nur in Produktionsbetrieben denkbar, sie sind auch in Warenlagern, in Verkaufsstellen des Einzelhandels, bei der Beförderung durch die Post, Eisenbahn oder den Kraftverkehr anzutreffen. Ein Totalschaden kann die Folge physikalischer Einwirkungen, chemischer Prozesse (z. B. Fäulnis, Feuer, Gärung) sein oder auch als Verlust infolge einer Straftat eintreten.

Eigenarten sind zu berücksichtigen

Diese Verschiedenartigkeit der Entstehung des Totalschadens bringt es mit sich, daß bei der Berechnung des Schadens bestimmte Eigenarten zu berücksichtigen sind. So ist beispielsweise bei Maschinen, Aggregaten und damit vergleichbaren Anlagen und Gegenständen für die Berechnung des Schadens nicht der Preis maßgeblich, der zum Zeitpunkt der Anschaffung gezahlt wurde oder der heute zu zahlen ist. Es ist immer zu berücksichtigen, inwieweit bereits eine Wertminderung durch die Abnutzung (Verschleiß) eingetreten ist und ob der Betrieb durch die Restverwertung (Schrotterlös, preisgeminderter Verkauf) Einnahmen hatte, die die Höhe des Schadens mindern. Der sich nunmehr ergebende Betrag ist der Zeitwert, der auch die Höhe des Totalschadens bestimmt. Beim Totalschaden ist für die Berechnung des Schadens der jeweilige Zeitwert, nicht jedoch der Anschaffungswert des betreffenden Gegenstands maßgeblich.

Handelt es sich um eine Beeinträchtigung, die durch Reparaturarbei-

ten wieder behoben werden kann, so daß die volle oder teilweise Gebrauchsfähigkeit wieder gegeben ist, so liegt eine Beschädigung vor. In diesem Falle gehören zum Schaden alle Aufwendungen, die der Betrieb zur Schadensbehebung machen mußte. Zu diesen Aufwendungen zählen im einzelnen die Materialkosten, die dazu gezahlten Lohnkosten und die anteiligen Gemeinkosten. Diese Kosten sind auch dann auf den Schaden anzurechnen, wenn die Reparaturarbeiten im eigenen Betrieb unter Verwendung betrieblicher Materialien und unter Einsatz betrieblicher Arbeitskräfte vorgenommen wurden.

Zur Feststellung des Schadens

Ähnlich wie beim Totalschaden ergibt sich auch hier die Frage, welche Anforderungen an die Genauigkeit der Schadensfeststellung zu stellen sind. Nicht immer läßt sich die Reparatur sogleich durchführen, und ihre genaue Berechnung erfordert mitunter längere Zeit. Andererseits muß der Betrieb auch daran denken, daß er nach § 265 AGB eine Frist zur Geltendmachung der materiellen Verantwortlichkeit zu beachten hat. Es sei deshalb an dieser Stelle darauf aufmerksam gemacht, daß es für die Berechnung des Schadens, insbesondere bei größeren Schäden, nicht unbedingt auf Pfennige ankommt. Der Schaden ist im Sinne von § 265 AGB bereits bekannt geworden, wenn eine vermögensmäßige Beeinträchtigung des sozialistischen Eigentums festgestellt wurde, auch wenn deren genaue Höhe noch ermittelt werden muß.

Geldschäden treten in verschiedenen Formen auf. Zu ihnen gehören selbstverständlich alle Schäden, die durch den Verlust von Bargeld und Wertpapieren (Schecks) entstehen.

Neben dem Verlust von Bargeld und Wertpapieren spielen Geldschäden bei der Lagerhaltung in den Produktionsbetrieben sowie im Groß- und Einzelhandel eine besondere Rolle. Hier entstehen Geldschäden im Zusammenhang mit der Kontrolltätigkeit bei Inventuren. Gelingt es bei der Inventur, die Ursachen einer wertmäßig eingetretenen Differenz so weit zu klären, daß die konkrete Erscheinungsform des Schadens bekannt wird (z. B. verdorbene Lebensmittel), dann kann nicht mehr von einem Geldschaden gesprochen werden. Da die bei der Inventur entstandene Differenz konkretisierbar, also sachlich bestimmbar geworden ist, liegt ein Sachschaden vor, dessen Höhe nach den dazu dargelegten Grundsätzen zu berechnen ist. Aber nicht immer ist die Inventurdifferenz auf einen Sachschaden konkretisierbar. Es muß also berücksichtigt werden, daß sich die im Ergebnis einer Inventur entstandene Differenz nicht näher anhand konkreter Sachschäden nachweisen läßt. In diesen Fällen erhält der Inventurfehlbetrag den Charakter eines Geldschadens, dessen Höhe durch die im Inventurprotokoll ausgewiesene wertmäßige Differenz zwischen erforderlichen und tatsächlich vorhandenen Waren- und Geldbeständen ausgedrückt wird.

Zeitraum der Inventur entscheidend

Bei Inventurfehlbeträgen ist für die materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen der Zeitraum maßgeblich, auf den sich die Inventur erstreckt. Sie ergibt einen einheitlichen Schadensbetrag, wenn durch die Inventur ein solches negatives Ergebnis ermittelt wird. Da sich Inventuren zumeist auf längere Zeiträume (mehrere Monate) beziehen, ergab sich die Frage, ob es zulässig sei, den Inventurfehlbetrag monatlich auf-

zuschlüsseln und als jeweiligen monatlichen Schaden auszuweisen. Eine solche Handhabung würde es ermöglichen, den Werktätigen mehrfach, jeweils immer für einen Überprüfungsmonat, materiell verantwortlich zu machen. Solche Arbeitsweise entspricht nicht der rechtspolitischen Funktion der materiellen Verantwortlichkeit des Werktätigen. Soweit solche Praktiken noch in Betrieben geübt werden, müssen die gewerkschaftlichen Leitungen einschreiten. Die Konfliktkommissionen sind verpflichtet, von einem einheitlichen, sich auf den gesamten Inventurzeitraum erstreckenden Schaden auszugehen und Teilungen des Inventurfehlbetrages nicht zu akzeptieren.

Verrechnung nicht zulässig

Hat die Inventur einen Fehlbetrag ergeben, so beruft sich der Werktätige mitunter darauf, daß die vorangegangene Inventur mit einem Plusbetrag abschloß und daß deshalb die Plus- mit der Minusdifferenz zu verrechnen sei. Im Prinzip ist der Betrieb nicht verpflichtet, einem solchen Ansinnen zu entsprechen, weil hier zwei verschiedene Tätigkeitszeiträume vorliegen, deren Ergebnisse nicht miteinander zu „verrechnen" sind. Auch ist zu berücksichtigen, daß die Plusbeträge nicht der einzelnen Verkaufskraft, dem Lagerverwalter oder ihren Leitern zustehen. Sie sind abzuführen und gehen in das Gesamtergebnis des Betriebes ein. Es können aber begründete Anhaltspunkte dafür vorliegen, daß zwischen der ersten mit einem Plus endenden Inventur und der folgenden Inventur mit einer Minusdifferenz bisher nicht bekannt gewesene Wechselbeziehungen bestehen, die zu einer Korrektur der Inventurergebnisse führen können. Es ist selbstverständlich, daß in einer solchen Situation der Betrieb verpflichtet ist, diesen Anhaltspunkten nachzugehen. Vom Ergebnis der Überprüfung bei der Inventur wird es dann abhängen, ob noch ein Inventurfehlbetrag vorliegt.

Arbeitspflichtverletzung

Inhalt der Arbeitspflichten

Die Erfüllung der Arbeitspflichten und die Einhaltung der Arbeitsdisziplin sind für den Werktätigen eine Rechtspflicht, zu der er sich mit Abschluß des Arbeitsvertrages verpflichtet. Die Arbeitspflichten sind mit Umsicht und Initiative wahrzunehmen. Insbesondere ist der Werktätige nach § 80 AGB verpflichtet, seine Arbeitsaufgabe ordnungs- und fristgemäß zu erfüllen, die Arbeitszeit und die Produktionsmittel voll zu nutzen, die Arbeitsnormen und die anderen Kennzahlen der Arbeitsleistung zu erfüllen, Geld und Material sparsam zu verwenden. Für die materielle Verantwortlichkeit ist die Festlegung in § 80 Abs. 1 AGB wesentlich, daß es zu den Arbeitspflichten des Werktätigen gehört, das sozialistische Eigentum vor Beschädigung und Verlust zu schützen und die Bestimmungen über den Gesundheits- und Arbeitsschutz, den Brandschutz sowie über Ordnung, Disziplin und Sicherheit einzuhalten.

Ausgehend von § 80 AGB können die Arbeitspflichten des Werktätigen anhand anderer Rechtsvorschriften, der kollektivvertraglichen Regelungen, aus dem Arbeitsvertrag, den betrieblichen Leitungsakten und den besonderen Weisungen des Betriebsleiters oder der leitenden Mitarbeiter in Ausübung des Weisungsrechts (§§ 82, 83 AGB) genauer festge-

legt werden. Auf der Grundlage des eingereichten Antrags prüft die Konfliktkommission, welche Arbeitspflichten dem Werktätigen oblagen und ob er sie verletzt hat.

Die Ursächlichkeit (Kausalität)

Bei der materiellen Verantwortlichkeit der Werktätigen kommt als Ursache immer die Arbeitspflichtverletzung, also menschliches Verhalten, in Betracht. Die arbeitsrechtlichen Vorschriften fordern, daß zwischen diesem als Arbeitspflichtverletzung zu qualifizierenden menschlichen Verhalten und dem Eintritt des Schadens am sozialistischen Eigentum kausale Beziehungen bestehen, das arbeitspflichtverletzende Verhalten also ursächlich für die Wirkung Schaden ist.

Wann liegt Kausalität vor?

Bei der materiellen Verantwortlichkeit des Werktätigen ist der ursächliche Zusammenhang immer dann gegeben, wenn unter den zum Schaden führenden Umständen das arbeitspflichtverletzende Verhalten des Werktätigen der für den Eintritt des Schadens notwendige, wesentliche und bestimmende Umstand war. Mit dieser Orientierung wird die Vielfalt der bestehenden Wechselbeziehungen berücksichtigt, die sich als unterschiedliche Faktoren und Umstände für die Entstehung eines Schadens am sozialistischen Eigentum auswirken können. Die Aufmerksamkeit der Mitglieder der Konfliktkommission muß sich darauf richten, aus dieser Vielzahl bestehender Wechselbeziehungen die für den Eintritt des Schadens letztlich entscheidenden Kausalbeziehungen herauszuarbeiten. Stellen die gesellschaftlichen Gerichte fest, daß zwischen dem arbeitspflichtverletzenden Verhalten des Werktätigen und dem Eintritt des Schadens keine kausalen Beziehungen bestehen, so liegt die gesetzlich geforderte Ursächlichkeit und damit eine der Voraussetzungen für den Eintritt der materiellen Verantwortlichkeit des Werktätigen nicht vor.

Das Verschulden

Vorsatz und Fahrlässigkeit

Der Werktätige ist dem Betrieb zum Ersatz des Schadens nur verpflichtet, wenn er den Schaden schuldhaft verursacht hat. Verschulden liegt vor, wenn sich der Werktätige vorsätzlich oder fahrlässig verhalten hat. Die Schuldprüfung muß die Konfliktkommission unter Berücksichtigung von § 252 Absätze 3 und 4 AGB vornehmen. Hiernach handelt fahrlässig, wer aus mangelnder Sorgfalt, Leichtfertigkeit, Gleichgültigkeit oder ähnlichen Gründen das sozialistische Eigentum schädigt, obwohl er die Möglichkeit zum pflichtgemäßen Verhalten und zur Verhütung des Schadens hatte. Vorsätzlich handelt dagegen, wer das sozialistische Eigentum bewußt schädigt oder sich mit dieser Folge seines Handelns bewußt abfindet.

Die präzise Unterscheidung von Vorsatz und Fahrlässigkeit ist sehr wichtig. Von ihr hängt es ab, in welchem Umfang der Werktätige schadenersatzpflichtig ist. Nach § 261 Abs. 3 AGB ist der Werktätige für einen vorsätzlich verursachten Schaden in voller Höhe verantwortlich.

Vorsatz keine Straftat

Dabei wird mitunter die Auffassung vertreten, daß es sich bei der vorsätzlichen Schädigung um Straftaten handeln würde. Wenn das auch in den meisten Fällen zutrifft, kann doch nicht davon ausgegangen werden, daß § 261 Abs. 3 AGB das Vorliegen einer vorsätzlich begangenen Straftat voraussetzt. Demzufolge erfordert die Schadensentscheidung über die materielle Verantwortlichkeit wegen vorsätzlicher Schadensverursachung im arbeitsrechtlichen Verfahren nicht die Feststellung, daß der Werktätige zugleich einen Straftatbestand verwirklicht hat. Der oft gestellten Forderung, dafür ein Beispiel zu benennen, kann leicht mit dem Hinweis auf die Eigentumsverfehlung begegnet werden. Verfehlungen sind keine Straftaten. Bei ihnen handelt es sich um Verletzungen rechtlich geschützter Interessen der Gesellschaft oder der Bürger, bei denen die Auswirkungen der Tat und die Schuld des Täters unbedeutsam sind und die im Strafgesetzbuch oder in anderen Gesetzen als solche bezeichnet werden (§ 4 Abs. 1 StGB). Stellt also eine Arbeitspflichtverletzung eines Werktätigen, die zu einer vorsätzlichen Schädigung des sozialistischen Eigentums geführt hat, zugleich eine Eigentumsverfehlung dar, so ist für die materielle Verantwortlichkeit § 261 Abs. 3 AGB anzuwenden. Danach ist der Werktätige für einen von ihm vorsätzlich verursachten Schaden in voller Höhe materiell verantwortlich zu machen. Eine Straftat liegt dabei nicht vor.

Bei einem fahrlässig verursachten Schaden ist der Werktätige dagegen nach § 261 Abs. 2 nur bis zur Höhe des monatlichen Tariflohnes materiell verantwortlich, den er zum Zeitpunkt des Schadenseintritts erhalten hat. Hiervon gibt es zwei gesetzlich ausdrücklich geregelte Ausnahmen. Die Schadenersatzpflicht kann sich nach § 262 AGB auf das Dreifache des monatlichen Tariflohnes erhöhen (erweiterte materielle Verantwortlichkeit), wenn dem Werktätigen besondere Werte anvertraut worden sind, für die er allein die Verantwortung übernommen hat. Die zweite Ausnahme ergibt sich aus § 263 AGB. Hier ist der Werktätige bei einem fahrlässig verursachten Schaden bis zur vollen Höhe materiell verantwortlich, wenn der Schaden durch eine unter Alkoholeinfluß begangene Arbeitspflichtverletzung herbeigeführt wurde und diese gleichzeitig eine Straftat darstellt, für die der Werktätige strafrechtlich zur Verantwortung gezogen wurde.

Richtiges Maß des Schadenersatzes

Die erzieherische Wirksamkeit der materiellen Verantwortlichkeit hängt entscheidend davon ab, ob im konkreten Fall die richtige Form und das richtige Maß des Schadenersatzes getroffen werden, die der schädigenden Handlung des Werktätigen und seiner Persönlichkeit angemessen sind. Um richtige und gerechte Entscheidungen zu gewährleisten, werden im Arbeitsgesetzbuch Kriterien (Umstände) festgelegt, die bei der Bestimmung der Höhe des Schadenersatzes und überhaupt bei der Anwendung der materiellen Verantwortlichkeit zu berücksichtigen sind. Nach § 253 AGB ist bei der materiellen Verantwortlichkeit die Gesamtheit aller Umstände zu beachten. Dazu gehören:

- die Art und Weise der Begehung der Arbeitspflichtverletzung (nicht zu verwechseln mit der Schuldprüfung; hier kommt es beispielsweise

darauf an zu unterscheiden, ob eine einmalige Handlung, ob ein Tun oder Unterlassen, ob eine ständige Verhaltensweise vorliegt),

- ihre gesellschaftlichen Folgen (also die über den Betrieb hinausgehenden Auswirkungen),
- Ursachen und Bedingungen (zu prüfen sind sowohl vom Werktätigen ausgehende Ursachen und Bedingungen als auch betriebliche, namentlich die Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit),
- die Höhe des Schadens und seine volkswirtschaftlichen Auswirkungen,
- Art und Schwere der Schuld,
- die bisherigen Leistungen des Werktätigen,
- sein Verhalten vor und nach der Arbeitspflichtverletzung bzw. dem Eintritt des Schadens,
- bisherige erzieherische Maßnahmen.

Woraus ergibt sich Höhe des Schadenersatzes?

Aus der Gesamtheit dieser Kriterien ist die Höhe des zu leistenden Schadenersatzes festzulegen. Hierzu hat sich der Betriebsleiter bereits in seinem Antrag an die Konfliktkommission zu äußern. Fehlt eine solche Aussage, dann ist er aufzufordern, seinen Antrag zu ergänzen, was auch noch in der Beratung erfolgen kann.

Aus der in § 253 AGB geforderten Berücksichtigung der Gesamtheit aller Umstände bei der materiellen Verantwortlichkeit ergibt sich, daß die Konfliktkommission in ihrer Entscheidung über die Höhe des Schadenersatzes vom Antrag des Betriebes abweichen kann.

1.7. Streitfälle aus Schadenersatzansprüchen des Werktätigen an den Betrieb

Teil der Fürsorge des Staates

Die Sorge um den Menschen, sein Leben, seine Gesundheit, sein Eigentum und seine Vermögensrechte ist ein Anliegen unserer sozialistischen Gesellschaftsordnung. Die materielle Verantwortlichkeit des Betriebes ist Teil der Fürsorge des Staates um die Werktätigen. Sie soll dazu beitragen, daß die Betriebe die gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen realisieren und mit den Mitteln der wissenschaftlichen Leitungstätigkeit und der politisch-ideologischen Arbeit unter den Betriebsangehörigen ihre Aufgaben erfüllen. Ausgangspunkt dafür sind die §§ 267 bis 273 AGB. Für die Konfliktkommissionen ist es unerläßlich, sich mit diesen Bestimmungen gründlich vertraut zu machen und in der praktischen Arbeit die Schadenersatzregelung bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit (§§ 267 bis 269 AGB) vom Schadenersatz in anderen Fällen (§§ 270 bis 271 AGB) zu unterscheiden.

1.7.1. Schadenersatz bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit

In § 267 Abs. 1 AGB ist bestimmt, daß der Betrieb dem Werktätigen bei einem Arbeitsunfall gemäß § 220 Abs. 1 AGB oder einer Berufskrank-

heit den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen hat. Der Hinweis auf § 220 Abs. 1 AGB macht deutlich, daß nicht jeder Arbeitsunfall die Schadenersatzpflicht des Betriebes herbeiführt. So entfällt eine Schadenersatzpflicht des Betriebes, wenn ein Wegeunfall im Sinne von § 220 Abs. 2 AGB oder ein nach § 220 Abs. 3 AGB dem Arbeitsunfall gleichgestellter Unfall bei organisierten gesellschaftlichen, kulturellen oder sportlichen Tätigkeiten vorliegt.

Verschulden des Betriebes nicht erforderlich

Ausdrücklich muß hier darauf aufmerksam gemacht werden, daß es sich um eine für den Werktätigen sehr günstige Schadenersatzregelung handelt. Auch hierin wird der den Interessen der Arbeiter und Angestellten dienende Inhalt der sozialistischen Sozialpolitik deutlich. Für die Zuerkennung des Schadenersatzes kommt es nämlich nicht darauf an, ob der Betrieb schuldhaft gehandelt oder Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz verletzt hat. In Streitfällen brauchen die Konfliktkommissionen deshalb derartige Erwägungen und Prüfungen nicht vorzunehmen. Allein das Vorliegen eines Arbeitsunfalls nach § 220 Abs. 1 AGB oder einer Berufskrankheit sowie eines Schadens beim Werktätigen berechtigt den Anspruch auf Schadenersatz des Betriebes.

Das Arbeitsgesetzbuch sieht nur für den Ausnahmefall eine Befreiung der Betriebe von der Schadenersatzpflicht vor. Das ist dann der Fall, wenn der Werktätige „trotz ordnungsgemäßer Belehrung, Unterweisung und Kontrolle aus grober Mißachtung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz diese vorsätzlich verletzt, dadurch der Arbeitsunfall herbeigeführt worden ist und der Betrieb dafür keine Ursachen gesetzt hat“ (§ 267 Abs. 2 AGB). Auf dieser Grundlage hat der Betriebsleiter bei jedem Arbeitsunfall nach § 220 Abs. 1 AGB zu prüfen, ob er dem Werktätigen Schadenersatz zu leisten hat. Er ist verpflichtet, den Werktätigen von seiner Entscheidung zu unterrichten und eine mögliche Ablehnung zu begründen. Ist der Werktätige mit einer ausgesprochenen Ablehnung oder mit der ihm zuerkannten Höhe des Schadenersatzes nicht einverstanden, so kann er sich an die Konfliktkommission wenden, die dann über seinen Antrag entscheidet.

Voraussetzungen für den Schadenersatz

Wird ein derartiger Antrag bei der Konfliktkommission gestellt, so hat sie die gesetzlichen Voraussetzungen für die Leistung von Schadenersatz zu prüfen. Sie muß zuerst feststellen, ob der Arbeitsunfall oder die Berufskrankheit gemäß § 222 AGB anerkannt worden ist und ob es sich um einen Arbeitsunfall im Sinne von § 220 Abs. 1 AGB handelt. Danach prüft die Konfliktkommission, ob die Einwände des Werktätigen gegen die Entscheidung des Betriebsleiters berechtigt sind. Sie beurteilt also in einem Streitfall, ob der Werktätige trotz ordnungsgemäßer Belehrung, Unterweisung und Kontrolle seine Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz aus grober Mißachtung vorsätzlich verletzt und dadurch den Arbeitsunfall herbeigeführt hat. Stellt die Konfliktkommission fest, daß der Betrieb Ursachen für den Arbeitsunfall gesetzt hat, so muß der Betrieb selbst dann schadenersatzpflichtig gemacht werden, wenn der Werktätige seine Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz aus grober Mißachtung vorsätzlich verletzt hat.

Hinsichtlich etwaiger Einwände gegen die Höhe des Schadenersat-

zes muß die Konfliktkommission von § 268 AGB ausgehen. Hiernach umfaßt der Schadenersatzanspruch des Werktätigen

- die entgangenen und noch entgehenden auf Arbeit beruhenden Einkünfte einschließlich der Minderung der Rentenansprüche,
- die notwendigen Mehraufwendungen insbesondere zur Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit und zur Teilnahme am Arbeitsprozeß und am gesellschaftlichen Leben,
- den Sachschaden.

Was sind entgangene Einkünfte?

Bei der Entscheidung über den Ersatz der auf Arbeit beruhenden entgangenen Einkünfte ist zu beachten, daß hier nicht nur der Lohn oder der Durchschnittsverdienst gemeint ist. Es sind vielmehr alle auf Arbeit beruhenden Einkünfte zu berücksichtigen. Ob diese ihrem Charakter nach arbeits- oder zivilrechtlicher Natur sind, spielt keine Rolle. Somit gehören zu diesen Einkünften neben dem entgangenen Lohn auch entgangene Erfüllungsprämien (z. B. Jahresendprämien), Vergütungen aus der Neuerertätigkeit, aus der freiwilligen zusätzlichen Arbeit, Honorare und ähnliche Einkommen.

Welche Mehraufwendungen werden erstattet?

Die in § 268 Abs. 1 Buchst. b AGB genannten notwendigen Mehraufwendungen können von sehr unterschiedlicher Art sein. Aus diesem Grunde muß in jedem Einzelfall geprüft werden, welche Mehraufwendungen notwendig sind. Aus der bisherigen Praxis lassen sich folgende Gruppen von Mehraufwendungen unterscheiden:

- Aufwendungen für die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß, wie beispielsweise Beträge, die der Werktätige für seine Qualifizierung und damit für seine weitere Teilnahme am Arbeitsprozeß ausgibt.
- Aufwendungen zur Teilnahme am geistig-kulturellen Leben. Aufwendungen dieser Art lassen sich nur in Abhängigkeit von der gesellschaftlichen Stellung des Werktätigen, von den Folgen der Gesundheitsbeeinträchtigung auf die weitere Lebensgestaltung und von den individuellen Interessen des Werktätigen an der weiteren Teilnahme am geistig-kulturellen Leben bestimmen.
- Aufwendungen für die Befriedigung materieller Bedürfnisse in Abhängigkeit von der Gesundheitsbeeinträchtigung. Das sind beispielsweise Aufwendungen für einen Pfleger, eine Haushaltshilfe, Ausgaben für den Mehrverbrauch von Wäsche und Bekleidung.
- Aufwendungen für die erhöhte Inanspruchnahme von Dienstleistungen.

Die Konfliktkommissionen müssen beachten, daß sie dem Werktätigen nur tatsächlich anfallende und notwendig werdende Mehraufwendungen zuerkennen können. Lassen sie sich nicht genau berechnen, dann können sie auch geschätzt und pauschal festgelegt werden.

Aufgrund der großzügigen Ausgestaltung des Schadenersatzanspruchs in § 267 AGB in Verbindung mit den anderen arbeitsrechtlichen Sozialmaßnahmen (insbesondere den großzügigen Leistungen der Sozialversicherung) sieht das Arbeitsgesetzbuch keinen Ausgleich allein dafür vor, daß durch den Gesundheitsschaden die Teilnahme am gesell-

schaftlichen Leben oder das Wohlbefinden (z. B. durch Schmerzen) beeinträchtigt ist. Soweit außer dem Betrieb noch ein Dritter nach zivilrechtlichen Bestimmungen (§§ 230 ff. ZGB) schadenersatzpflichtig sein sollte, kann allerdings ein solcher Anspruch nach § 338 Abs. 3 ZGB in Verbindung mit § 273 AGB erhoben werden. Hierbei sollte die Betriebsgewerkschaftsleitung in Verbindung mit rechtskundigen Mitarbeitern (z. B. dem Justitiar) den Werktätigen unterstützen.

Ansprüche der Hinterbliebenen

Tritt infolge eines Arbeitsunfalls gemäß § 220 Abs. 1 AGB oder einer Berufskrankheit der Tod des Werktätigen ein, so muß der Betrieb nach § 269 AGB den Hinterbliebenen den durch Verlust des gesetzlichen Unterhaltsanspruchs entstandenen Schaden ersetzen. In ihrer Praxis muß die Konfliktkommission hier allerdings § 267 Abs. 2 und § 268 Absätze 2 und 3 AGB beachten.

Der Betrieb hat auch nach § 269 Abs. 1 die Bestattungskosten zu tragen. Sie richten sich nach den örtlichen Bedingungen, Möglichkeiten und Gepflogenheiten. Zu den Bestattungskosten werden nicht nur die mit der Beerdigung, Verbrennung und Urnenbeisetzung verbundenen Kosten, sondern auch die Auslagen für Trauerkleidung, übliche und angemessene Traueranzeige usw. gerechnet. Kosten für die ständige Grabpflege zählen nicht zu den Bestattungskosten.

Abschließend ist noch darauf hinzuweisen, daß auf den Schadenersatzanspruch des Werktätigen die Leistungen aus der Sozialversicherung oder aus anderen Versorgungen anzurechnen sind. Auch die Einkünfte, die der Werktätige aufgrund einer ihm zumutbaren Arbeit erhält oder trotz Zumutbarkeit zu verdienen unterläßt (§ 268 Abs. 2 AGB), sind zu berücksichtigen. Nicht davon betroffen sind die Leistungen der Staatlichen Versicherung aus Versicherungsverhältnissen zugunsten des Werktätigen oder seiner Hinterbliebenen. Sie haben auf den Schadenersatzanspruch des Werktätigen gegenüber dem Betrieb keinen Einfluß.

1.7.2. Schadenersatz in anderen Fällen

Wann entfällt Schadenersatzpflicht?

Der Betrieb ist dem Werktätigen nicht nur bei einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit schadenersatzpflichtig, sondern immer dann, wenn dem Werktätigen dadurch ein Schaden entsteht, daß der Betrieb Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis und sogar bereits bei der Vorbereitung des Arbeitsvertrages verletzt. Allerdings entfällt nach § 270 Abs. 2 AGB die Verpflichtung zum Schadenersatz, wenn der Betrieb die Umstände, die zum Schaden geführt haben, trotz Ausnutzung aller ihm durch die sozialistischen Produktionsverhältnisse gegebenen Möglichkeiten nicht abwenden konnte. Damit wird gesichert, daß der Betrieb nicht für Ereignisse verantwortlich gemacht werden kann, die von ihm nicht beeinflußt werden konnten. Hinsichtlich des Umfangs des zu leistenden Schadenersatzes gelten die §§ 268 und 269 AGB. Aus diesem Grunde kann auf die im vorangegangenen Abschnitt „Schadenersatz bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit" dazu gegebenen Erläuterungen verwiesen werden.

Somit ergibt sich aus § 270 AGB, daß der Betrieb schadenersatzpflichtig ist, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Der Betrieb muß Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis oder bei seiner Vorbereitung verletzt haben, die er hätte vermeiden können.
- Der Werktätige muß einen Schaden erlitten haben.
- Es muß ein ursächlicher Zusammenhang (Kausalität) zwischen dem Schaden und der Nichterfüllung betrieblicher Pflichten bestehen, das heißt, der Schaden des Werktätigen muß durch die Pflichtverletzung des Betriebes herbeigeführt worden sein.

Formen der Pflichtverletzungen

Pflichtverletzungen aus dem Arbeitsrechtsverhältnis können in verschiedener Form auftreten. Für die Konfliktkommission ist es wichtig festzustellen, ob das dem Betrieb vorgeworfene Verhalten auch tatsächlich eine Pflichtverletzung darstellt. Die arbeitsrechtlichen Pflichten des Betriebes ergeben sich aus den Rechtsvorschriften, in erster Linie aus dem Arbeitsgesetzbuch. Ergänzend zum Arbeitsgesetzbuch können in Verordnungen, Anordnungen und Rahmenkollektivverträgen Pflichten des Betriebes festgelegt worden sein. Diese Pflichten des Betriebes sind selbstverständlich von den Mitarbeitern des Betriebes zu erfüllen. Deshalb werden die Rechtspflichten Bestandteil der Arbeitsaufgaben des Betriebsleiters (§§ 13 und 18 AGB), der leitenden Mitarbeiter (§ 21 AGB) und der anderen Betriebsangehörigen. Grundsätzliche Festlegungen zu den arbeitsrechtlichen Pflichten sind beispielsweise in den §§ 73, 80 bis 83 AGB enthalten. Somit können also Pflichtverletzungen des Betriebes immer auf Verletzung arbeitsrechtlicher Bestimmungen durch betriebliche Mitarbeiter zurückgeführt werden. Diesen Zusammenhang sollte die Konfliktkommission in ihrem Beschluß stets deutlich machen.

Wegen der großen Bedeutung für die soziale Lage des Werktätigen wurden einige Anwendungsfälle der Schadenersatzpflicht des Betriebes direkt an entsprechender Stelle im Arbeitsgesetzbuch aufgenommen. So ist der Betrieb beispielsweise bei einer ungesetzlichen Lohnzusage verpflichtet, unter bestimmten Bedingungen (vgl. § 44 Abs. 2 AGB) dem Werktätigen die Differenz zwischen der rechtlich zulässigen und der zugesagten Lohn- oder Gehaltsgruppe zu zahlen. Ein weiteres Beispiel ist die rechtswidrige Änderung oder Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses. Wird die entsprechende Maßnahme des Betriebes rechtskräftig aufgehoben, so ist dem Werktätigen nach § 60 AGB der entgangene Verdienst in Höhe des Durchschnittslohnes nachzuzahlen.

Anspruch bei Abwehr von Schäden

Zwei Schadenersatzansprüche besonderer Art sieht § 271 AGB vor. Beide Ansprüche sind nicht darauf abgestellt, daß gesonderte Pflichtverletzungen des Betriebes nachgewiesen werden müssen. Sie stellen damit Sonderbestimmungen im Vergleich zu § 270 Abs. 1 AGB dar. In § 271 Abs. 1 AGB wird dem Werktätigen ein Schadenersatzanspruch gegen den Betrieb zuerkannt, wenn er sich aus gesellschaftlicher Verantwortung für die Verhütung, Minderung oder Abwehr von Schäden und Gefahren einsetzt und dabei selbst einen Schaden erleidet. Solch ein Fall könnte beispielsweise durch Beschädigung der persönlichen Bekleidung bei der Bekämpfung einer Brandgefahr eintreten. In die-

sem Falle ist der Betrieb verpflichtet, dem Werktätigen die Aufwendungen zu ersetzen, die er den Umständen entsprechend für erforderlich halten konnte, um die Gefahr zu beseitigen. Der Werktätige ist ferner für alle anderen Nachteile zu entschädigen. Des weiteren hat der Betrieb dem Werktätigen nach § 271 Abs. 2 AGB Schadenersatz zu leisten, wenn der Werktätige mit betrieblicher Genehmigung persönliches Eigentum zur Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe benutzt und es dabei beschädigt oder zerstört. Hierfür käme Werkzeug, aber auch ein Fahrzeug, beispielsweise ein für betriebliche Zwecke benutztes Moped, in Betracht. Einschränkend ist aber bestimmt, daß der Schadenersatzanspruch des Werktätigen in dem Umfang nicht besteht, wie der Werktätige selbst durch Verletzung von Arbeitspflichten den Schaden verursacht hat (vgl. §§ 260 bis 264 AGB).

Sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten

Bedeutsam ist auch die dem Betrieb in § 239 AGB auferlegte Verpflichtung, im Rahmen der Gestaltung guter Arbeits- und Lebensbedingungen für die vom Werktätigen im Zusammenhang mit der Arbeit und der gesellschaftlichen Tätigkeit in den Betrieb mitgebrachten Gegenstände ordentliche und sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten bereitzustellen. Kommt der Betrieb dieser Verpflichtung nicht nach, so ist er in Verbindung mit § 270 AGB schadenersatzpflichtig. In den Betrieb bringt der Werktätige in der Regel Gegenstände des täglichen Gebrauchs mit, wie Armband- oder Taschenuhr, Aktentasche, Brieftasche, Ausweise. Gerade im Zusammenhang mit der gesellschaftlichen Tätigkeit können aber auch Sachen mit in den Betrieb gebracht werden, die keine Gegenstände des täglichen Gebrauchs darstellen. So muß der Betrieb beispielsweise auch ordentliche und sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten bereitstellen, wenn für eine kulturelle Veranstaltung Dia-Projektoren, Musikinstrumente oder Ausstellungsobjekte mitgebracht werden. Ordentliche und sichere Aufbewahrungsmöglichkeiten sind zumeist durch mit zuverlässigen Schlössern versehene Garderobenschränke gegeben. Selbstverständlich müssen für wertvolle Gegenstände gesonderte Aufbewahrungsmöglichkeiten geschaffen werden. Hierüber können Festlegungen in der Arbeitsordnung getroffen werden.

Schadenersatzansprüche des Werktätigen gegen den Betrieb unterliegen der Verjährung. Die Verjährungsfrist beträgt nach § 272 AGB drei Jahre. Sie beginnt am ersten Tag des Monats, der dem Tag folgt, an dem der Anspruchsberechtigte Kenntnis vom Schaden und vom Ersatzpflichtigen erlangt. Bei Schadenersatzleistungen in Form von wiederkehrenden Leistungen (z. B. laufende monatliche Zahlungen) verjähren nur die fällig gewordenen Teilleistungen. Darüber hinaus muß § 128 Absätze 2 bis 5 AGB beachtet werden.

1.8. Streitfälle aus der Anwendung der Arbeitszeitregelung, der Gewährung von Erholungsurlaub und der Freistellung des Werktätigen von der Arbeit

1.8.1. Streitfälle aus der Anwendung der Arbeitszeitregelung

Dauer der Arbeitszeit ist verbindlich

Die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit wird entsprechend dem Entwicklungstempo der sozialistischen Produktion, der Erhöhung der Effektivität, des wissenschaftlich-technischen Fortschritts und des Wachstums der Arbeitsproduktivität durch den Ministerrat in Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des FDGB in Rechtsvorschriften festgelegt. Dabei ist die Politik des sozialistischen Staates auf den weiteren schrittweisen Übergang zur 40-Stunden-Woche durch die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit gerichtet (§ 160 AGB). Gegenwärtig gilt für die überwiegende Mehrzahl der Werktätigen die 5-Tage-Arbeitswoche (§ 161 AGB) mit wöchentlich 43 3/4 Stunden. Für Mehrschichtarbeiter und vollbeschäftigte Mütter mit Kindern bis zu 16 Jahren beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 40 bzw. 42 Stunden. Auch für Werktätige, die besonders schwere Arbeit leisten oder unter bestimmten gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten, gilt entsprechend den Rechtsvorschriften eine kürzere Arbeitszeit als für die übrigen Werktätigen (vgl. hierzu auch die Verordnung vom 29. Juli 1976 über die weitere schrittweise Einführung der 40-Stunden-Arbeitswoche; GBl. I Nr. 29 S. 385).

Wie die Arbeitszeit zu verteilen ist

Das Arbeitsgesetzbuch verpflichtet die Betriebsleiter, die wöchentliche Arbeitszeit gleichmäßig auf die Arbeitstage Montag bis Freitag zu verteilen (§ 161 Abs. 2, § 163 Abs. 1 AGB).

Für Werktätige, die im Drei- oder durchgehenden Schichtsystem arbeiten, ist auf der Grundlage der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eine solche Arbeitszeitregelung festzulegen, die diesen Werktätigen im Prinzip die gleiche zusammenhängende arbeitsfreie Zeit wie den anderen Werktätigen sichert.

Werktätigen der Bereiche, die für die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung verantwortlich sind und deren wöchentliche Arbeitszeit nicht auf die Arbeitstage Montag bis Freitag verteilt werden kann, ist der arbeitsfreie Tag an einem anderen Werktag der Woche zu gewähren. Dieser arbeitsfreie Tag muß nicht mit dem Sonntag zusammenhängen. Für diese sowie für weitere Gruppen von Werktätigen sind die erforderlichen Arbeitszeitregelungen in Rahmenkollektivverträgen zu vereinbaren (vgl. §§ 162, 163 Abs. 2, §§ 164, 167 AGB).

Werden an die Konfliktkommission Streitfälle aus der betrieblichen Gestaltung der Arbeitszeit herangetragen, so hat sie zu prüfen, inwieweit die betrieblichen Weisungen und Regelungen mit den gesetzlichen Bestimmungen und den diese Bestimmungen präzisierenden rahmenkollektivvertraglichen Regelungen übereinstimmen.

Neben der gesetzlich geregelten Arbeitszeit ist auch nach den Regelungen des neuen Arbeitsgesetzbuches die Möglichkeit gegeben, in bestimmten Ausnahmefällen eine Teilbeschäftigung zu vereinbaren. Das

Arbeitsgesetzbuch nennt in diesem Zusammenhang besonders die Alters- und Invalidenrentner sowie Frauen, die aufgrund besonderer familiärer Verpflichtungen vorübergehend verhindert sind, ganztägig zu arbeiten. Die Arbeitszeit der Teilbeschäftigten wird, abweichend vom betrieblichen Arbeitszeitplan, in Arbeitszeitregelungen verbindlich festgelegt. Die arbeitsvertraglichen Vereinbarungen bilden in Streitfällen für die Konfliktkommission die Entscheidungsgrundlage. Sie sind sowohl für den Betrieb als auch für den Werktätigen verbindlich und dürfen nur in gegenseitiger Übereinstimmung verändert werden.

Regelung der Arbeitspausen

Bei der Festlegung der täglichen Arbeitszeit im Betrieb ist zu beachten, daß sie zur Erholung der Werktätigen durch ausreichende Pausen zu unterbrechen ist. Der Werktätige darf nicht länger als $4^1/_2$ Stunden hintereinander ohne Pause arbeiten.

Die Mindestdauer einer Pause beträgt 15 Minuten. Die Pause zur Einnahme der Hauptmahlzeit muß mindestens 30 Minuten betragen (§ 165 AGB). Streitfälle vor der Konfliktkommission können sich aus der Frage ergeben, inwieweit der Werktätige Anspruch auf eine bezahlte Pause hat. In solchen Fällen ist davon auszugehen, daß die Pause die Arbeitszeit unterbricht und daher für diese Zeit kein Anspruch auf Entlohnung besteht. In Ausnahmefällen, und zwar nur dann, wenn die Einhaltung der Pause infolge der ununterbrochenen Produktion oder der Arbeit im Dreischichtsystem nicht möglich ist, sind dem Werktätigen während der täglichen Arbeitszeit Kurzpausen zu gewähren. Diese Kurzpausen, für die der Werktätige den Durchschnittslohn erhält, müssen für Vollbeschäftigte zusammen mindestens 20 Minuten betragen. Sie gelten als Arbeitszeit (§ 165 AGB).

Von besonderer Bedeutung für die Erhaltung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Werktätigen ist auch die Regelung des § 166 AGB. Danach hat die arbeitsfreie Zeit zwischen zwei Arbeitswochen in der Regel mindestens 48 Stunden zu umfassen.

Die arbeitsfreie Zeit eines Werktätigen zwischen zwei Arbeitsschichten hat in der Regel mindestens 12 Stunden zu betragen. Für Jugendliche unter 18 Jahren muß die arbeitsfreie Zeit zwischen zwei Arbeitsschichten mindestens 13 Stunden betragen.

Sonntags- und Feiertagsarbeit

Im Kapitel 8 des Arbeitsgesetzbuches finden wir auch die verbindlichen Regelungen über Sonntags- und Feiertagsarbeit (§§ 168, 169), Nachtarbeit (§§ 170, 171) und Überstundenarbeit (§§ 172 bis 177).

Bei einer Entscheidung über diese Fragen hat die Konfliktkommission das Recht, verbindliche Entscheidungen über die Rechte und Pflichten der einzelnen Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses zu treffen, ohne jedoch Leitungsfunktionen des Betriebes zu übernehmen.

Streitfälle, die die Sonntagsarbeit betreffen, ergeben sich insbesondere aus der Bezahlung der Sonntagsarbeit entsprechend § 169 Abs. 1 AGB. Die Eigenart vieler Betriebe erfordert eine regelmäßige Sonntagsarbeit, für die ein anderer freier Tag gewährt wird. Für die Bezahlung der Sonntagsarbeit ist es daher entscheidend, ob eine im Arbeitszeitplan vorgesehene oder nicht im Arbeitszeitplan vorgesehene

Sonntagsarbeit geleistet wird. Für wiederkehrend aufgrund eines im voraus bestimmten Dienst- oder Schichtplanes an Sonntagen geleistete Arbeit, bei der anstelle des Sonntags ein durch den Arbeitszeitplan bestimmter freier Tag gewährt wird, ist kein Zuschlag zu zahlen, soweit nicht in Rahmenkollektivverträgen hiervon abweichende Regelungen enthalten sind. Für Sonntagsarbeit, die nicht im Arbeitszeitplan des Betriebes oder der Abteilung vorgesehen war, ist ein Zuschlag von 50 Prozent des Tariflohnes zu zahlen.

Feiertagsausgleich und -vergütung

Entsprechend § 168 AGB sind Feiertage Tage der Arbeitsruhe. Für die durch Feiertage ausfallende Arbeitszeit erhalten die Werktätigen einen Ausgleich in Höhe des Tariflohnes (§ 169 Abs. 2). Sofern es die Versorgung und Betreuung der Bevölkerung, der technologisch bedingte ununterbrochene Produktionsablauf, die volle Ausnutzung der Anlagen oder die Durchführung anderer volkswirtschaftlich besonders wichtiger Aufgaben verlangen, sind Arbeiten an Sonn- und Feiertagen zulässig. Werktätige, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten müssen, erhalten, gleich ob dieser Feiertag auf einen Sonn- oder Wochentag fällt oder ob das in einem Arbeitsplan vorgesehen war oder nicht, ihre Arbeit bezahlt und dazu einen Zuschlag von 100 Prozent des Tariflohnes. Bei der Entscheidung dieser Fragen sollten die Konfliktkommissionen zwei Grundsätze beachten: Da für Werktätige, die an einem gesetzlichen Feiertag arbeiten müssen, kein Verdienstausfall entsteht, besteht auch kein Anspruch auf die in § 169 Abs. 2 geregelte Ausgleichszahlung. Diese Ausgleichszahlung wird nur den Kollegen gewährt, die durch den Arbeitsausfall am Feiertag einen Verdienstausfall hätten. Daraus ergibt sich des weiteren, daß ein Schichtarbeiter, dessen im Schichtplan vorgesehener freier Tag auf einen Feiertag fällt, für diesen freien Tag keine Bezahlung erhalten kann. Für ihn fällt an diesem Tag keine Arbeitszeit aus, es entsteht ihm auch kein Verdienstausfall.

Nachtzuschlag und Schichtprämie

Bei der Entscheidung von Fragen, die die Nachtarbeit betreffen, handelt es sich in der Regel um Streitfälle über die Zulässigkeit von Nachtarbeit, über die richtige Höhe des zu zahlenden Nachtzuschlags und über die Gewährung der Schichtprämie.

Für Jugendliche unter 18 Jahren sowie für schwangere Frauen und stillende Mütter ist vom Gesetz ein absolutes Nachtarbeitsverbot festgelegt. Frauen, die Kinder im Vorschulalter zu betreuen haben, dürfen zur Nachtarbeit nur mit ihrer Zustimmung herangezogen werden (§§ 170 und 243 AGB).

Bei der Beschäftigung von Lehrlingen ist zu beachten, daß diese ab Vollendung des 16. Lebensjahres in der Nacht beschäftigt werden können, wenn es die Ausbildung erfordert. Allerdings ist die Beschäftigung der Lehrlinge in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr nur mit vorheriger Zustimmung der Erziehungsberechtigten, des Betriebsarztes und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zulässig.

Schließlich sollten die Konfliktkommissionen bei der Lösung von Streitfällen über die Zulässigkeit der Nachtarbeit auch darauf achten, daß Tuberkulosekranke und Rekonvaleszenten, Altersrentner und Rehabilitanden Nachtarbeit ablehnen können. Das gleiche gilt für andere

Werktätige, wenn sie pflegebedürftige Haushaltsangehörige zu betreuen haben und die Betreuung nicht anderweitig gesichert ist. Auch Schwerbeschädigte dürfen nur unter Berücksichtigung der Art und des Grades ihres Körperschadens zur Nachtarbeit herangezogen werden. Sie ist nicht zulässig, wenn ärztlich festgestellt wird, daß diese Kollegen aufgrund ihres Körperschadens Nachtarbeit nicht leisten können. Für Nachtarbeit von mindestens sechs Stunden je Schicht wird eine Schichtprämie gezahlt (GBl. I Nr. 51/1974 S. 477). Die Schichtprämie beträgt für jede geleistete Nachtschicht einheitlich 7 Mark. In ihr ist der Zuschlag für planmäßige Nachtarbeit enthalten. Werktätigen, die für nichtplanmäßige Nachtarbeit entsprechend dem Arbeitsgesetzbuch einen Zuschlag in Höhe von 50 Prozent des Tariflohnes erhalten, wird dieser Nachtzuschlag gewährt, wenn dadurch ein höherer Betrag als 7 Mark pro Schicht (Schichtprämie) erreicht wird. In Rahmenkollektivverträgen können andere Regelungen vereinbart werden, wenn es die Besonderheiten der Arbeit erfordern.

Zu beachten ist ferner, daß für Nachtarbeit von weniger als sechs Stunden je Schicht anstelle der Schichtprämie ein Zuschlag für Nachtarbeit gemäß § 171 Abs. 2 AGB zu zahlen ist.

Überstunden bedürfen Zustimmung

Bei der Entscheidung von Streitfällen aus Überstundenarbeit prüft die Konfliktkommission, ob die Anordnung von Überstunden den Voraussetzungen der §§ 173 bis 176 AGB entspricht. Überstundenarbeit darf nur in den hier genannten Fällen angeordnet werden und ist dem Werktätigen in der Regel mindestens 48 Stunden vorher anzukündigen. Sie bedarf der vorherigen Zustimmung der zuständigen Betriebsgewerkschaftsleitung. Zu beachten ist auch die sich aus § 174 AGB für den einzelnen Werktätigen ergebende tägliche und jährliche Begrenzung der Anzahl der Überstunden bzw. die in diesem Zusammenhang abweichende Regelung im RKV.

Die Bezahlung von Überstunden regeln die §§ 177 und 178 AGB. Danach ist für Überstundenarbeit ein Zuschlag von 25 Prozent des Tariflohnes zu zahlen. Dabei gelten Überstunden bis zu einer Dauer von 30 Minuten als halbe Überstunden, bis zu einer Dauer über 30 Minuten als volle Überstunden (vgl. § 176 Abs. 3 AGB). Bei Teilbeschäftigten liegt dann Überstundenarbeit vor, wenn die gesetzliche wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird (§ 176 Abs. 2).

Arbeitsbereitschaft nach BKV

Die Vergütung sowie die Zulässigkeit der Arbeitsbereitschaft, ihre Art und Höchstdauer sind in § 180 AGB sowie in den für den Betrieb geltenden rahmenkollektivvertraglichen Bestimmungen geregelt. Wird während der Arbeitsbereitschaft Arbeit geleistet, so ist sie wie Überstundenarbeit zu vergüten.

Bei der Behandlung von Streitfragen aus der Arbeitszeitregelung sollten die Konfliktkommissionen unbedingt darauf achten, daß die betrieblichen Leiter verpflichtet sind, die Arbeit so zu organisieren, daß die volle Ausnutzung der Arbeitszeit gewährleistet ist und die betrieblichen Aufgaben innerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit erfüllt und übererfüllt werden. Stellt die Konfliktkommission Verletzungen dieser Grundsätze

fest, dann sollte sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, an die Betriebsleitung Empfehlungen zu richten, und die Einhaltung dieser Empfehlungen kontrollieren.

1.8.2. Streitfälle aus der Gewährung von Erholungsurlaub

Die Konfliktkommissionen sind für die Beratung von Streitfällen aus den rechtlichen Regelungen über den Erholungsurlaub nach § 24 Abs. 2 KKO zuständig.

Neues einheitliches Urlaubsrecht

Seit dem 1. Januar 1979 gilt in der DDR ein neues, einheitliches Urlaubsrecht. Danach erhalten alle Werktätigen einen um mindestens drei Tage längeren Erholungsurlaub. Rechtsgrundlage ist die Verordnung über den Erholungsurlaub vom 28. September 1978 (GBl. I Nr. 33, S. 365).

Gemäß § 1 gilt die Verordnung für Werktätige, die in einem Arbeitsrechtsverhältnis oder in einem Lehrverhältnis stehen. Die Verordnung findet auch Anwendung für Mitglieder sozialistischer Produktionsgenossenschaften, soweit nichts anderes dazu bestimmt ist (§ 10).

Die Dauer des Erholungsurlaubs eines jeden Werktätigen ergibt sich aus dem Grundurlaub und – wenn die entsprechenden Bedingungen dafür vorliegen – Zusatzurlaub. Folgende Arten von Zusatzurlaub sind festgelegt: Arbeitsbedingter Zusatzurlaub, Zusatzurlaub für Schichtarbeiter, Zusatzurlaub für Schwerbeschädigte und Blinde, Zusatzurlaub für Tätigkeiten unter klimatisch erschwerten Bedingungen.

Alle Arten von Zusatzurlaub, sofern die festgelegten Bedingungen vorliegen, werden nebeneinander zum Grundurlaub gewährt.

Der Grundurlaub und alle Arten von Zusatzurlaub werden gemäß § 2 Absatz 2 der Verordnung nach Arbeitstagen gewährt. Als Urlaubstage gelten also die Arbeitstage Montag bis Freitag.

Es gibt nur noch wenige Arten von Zusatzurlaub; auf bestimmte gesellschaftlich überlebte wurde verzichtet, so auf Zusatzurlaub für langjährige Tätigkeit in bestimmten Berufen oder Betrieben und auf den leistungsabhängigen Zusatzurlaub. Beide Arten haben ihre volkswirtschaftliche Triebkraft längst verloren.

Die Bestimmungen zur Urlaubsregelung sehen aber dennoch auch für die Werktätigen, die bis 1978 Zusatzurlaub zu beanspruchen hatten, der jetzt nicht mehr gewährt wird, eine Verlängerung des Erholungsurlaubs um drei Arbeitstage vor. § 9 der Verordnung besagt: „Werktätige, die bisher Anspruch auf Zusatzurlaub hatten, der nach dieser Verordnung nicht mehr gewährt wird und deren Urlaub sich nach den vorstehenden Bestimmungen gegenüber ihrem bisherigen Urlaub (umgerechnet in Arbeitstage) nicht oder um weniger als drei Arbeitstage verlängert, erhalten einen personengebundenen Urlaub, der ihnen eine Urlaubsverlängerung von drei Arbeitstagen sichert. Der Anspruch auf den personengebundenen Urlaub besteht für die Dauer der Betriebszugehörigkeit."

Die Konfliktkommissionen müssen die betreffenden gesetzlichen Regelungen und die betriebliche Liste des arbeitsbedingten Zusatzurlaubs, die eine Anlage zum BKV ist (§ 191 Abs. 3 AGB), für die Entscheidung eines Streitfalles beachten. Sollte der Einwand erhoben werden, daß die betriebliche Urlaubsvereinbarung nicht den Rechtsvorschriften entspricht, weil die Festlegungen des im Rahmenkollektivvertrag befindlichen Urlaubskatalogs nicht beachtet worden sind, dann müßte natürlich auch der betreffende Rahmenkollektivvertrag herangezogen werden (§ 191 Abs. 2 AGB).

Woraus ergibt sich Rechtsanspruch?

Mitunter wird der Einwand erhoben, der betrieblich gewährte Erholungsurlaub stimme nicht mit dem im Arbeitsvertrag festgelegten Urlaub überein. In einem solchen Fall müssen die Konfliktkommissionen davon ausgehen, daß sich der Rechtsanspruch auf Erholungsurlaub nicht aus dem Arbeitsvertrag, sondern allein aus den urlaubsrechtlichen Bestimmungen ergibt. Die Angabe der Dauer des Erholungsurlaubs im Arbeitsvertrag begründet nicht den Anspruch auf Erholungsurlaub, sondern soll den Werktätigen über seinen konkreten Rechtsanspruch auf Erholungsurlaub informieren (§ 42 AGB). Insoweit besteht ein Unterschied gegenüber der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe oder dem Arbeitsort. Stellt die Konfliktkommission in einem Streitfall fest, daß die im Arbeitsvertrag angegebene Dauer des Erholungsurlaubs nicht mit dem sich aus den Rechtsvorschriften ergebenden Urlaubsanspruch übereinstimmt, dann kann sie nur auf der Grundlage der rechtlichen Bestimmungen entscheiden. Dem Betrieb ist zu empfehlen, die unrichtige Angabe der Urlaubsdauer im Arbeitsvertrag entsprechend zu korrigieren.

Wann wird Anteilurlaub gewährt?

Arbeiten Werktätige nur während eines Teils des Jahres, so erhalten sie gemäß § 195 AGB einen entsprechenden Anteilurlaub. Von § 195 AGB werden Werktätige erfaßt, die im laufenden Urlaubsjahr das Arbeitsrechtsverhältnis im Betrieb beenden und ihren insoweit erworbenen Urlaubsanspruch noch realisieren wollen, Werktätige, die im Betrieb eine Tätigkeit aufnehmen und im vorherigen Betrieb bereits Anteilurlaub erhalten haben, oder Werktätige, die im laufenden Urlaubsjahr erstmalig mit einer Berufstätigkeit beginnen. Die Konfliktkommission muß gegebenenfalls den Betrieb darauf hinweisen, daß beim Ausscheiden eines Werktätigen aus dem Betrieb der Anteilurlaub ohne Rücksicht auf die zu Jahresbeginn vorgenommene Urlaubsplanung verwirklicht werden muß, wenn der Werktätige nicht wünscht, seinen erworbenen Urlaubsanspruch im nachfolgenden Betrieb zu realisieren. Beginnt ein Werktätiger im laufenden Urlaubsjahr das Arbeitsrechtsverhältnis, so ist festzustellen, wie hoch sein Anteilurlaub ist, und es ist festzulegen, wann der Anteilurlaub angetreten werden kann. Entstehen bei der Berechnung des Anteilurlaubs Bruchteile von Urlaubstagen, dann müssen die Konfliktkommissionen berücksichtigen, daß eine stundenweise Gewährung des Erholungsurlaubs nicht statthaft ist. Die Bruchteile eines Urlaubstages sind dann auf volle Urlaubstage auf- oder abzurunden.

Zu beachten ist auch die Neuregelung im Arbeitsgesetzbuch, wonach

einem Werktätigen, der fristlos entlassen bzw. fristlos abberufen worden ist, der ihm aus diesem Arbeitsrechtsverhältnis zustehende Anteilurlaub vom Nachfolgebetrieb zu gewähren ist, wenn er innerhalb des Kalenderjahres ein anderes Arbeitsrechtsverhältnis begründet (§ 195 Abs. 3 AGB).

Wann ist der Urlaub zu gewähren?

Für die Gewährung des Erholungsurlaubs ist die Regelung des § 196 AGB verbindlich, wonach der Erholungsurlaub grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen ist. Aus dringlichen betrieblichen Gründen oder auf Wunsch des Werktätigen kann festgelegt werden, daß der Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres angetreten wird. Diese Neuregelung entspricht auch der Tatsache, daß berechtigte Interessen des Werktätigen zu einer Übernahme des Urlaubs in das folgende Jahr führen können.

In § 197 AGB wird der Betrieb verpflichtet, einen Urlaubsplan aufzustellen und darin den Erholungsurlaub unter Berücksichtigung der genannten betrieblichen Belange und persönlichen Wünsche der Werktätigen so festzulegen, daß der Erholungsurlaub auf alle Monate des Jahres verteilt ist. Entstehen später Meinungsverschiedenheiten über den Zeitpunkt der Urlaubsgewährung, dann muß die Konfliktkommission auf den betrieblichen Urlaubsplan zurückgreifen, weil der dort festgelegte Zeitpunkt für die Gewährung des Erholungsurlaubs rechtlich verbindlich ist. Sollte die Konfliktkommission angerufen werden, weil der Werktätige mit der Festlegung seines Erholungsurlaubs im Urlaubsplan nicht einverstanden ist oder weil der Betrieb eine gewünschte Veränderung nicht akzeptiert, dann muß das gesellschaftliche Gericht auf der Grundlage der in § 197 AGB genannten Faktoren entscheiden, wann der Werktätige seinen Anspruch auf Erholungsurlaub verwirklichen kann.

Unterbrechung des Urlaubs

Streitfälle können auch aus einer Unterbrechung oder vorfristigen Beendigung des Erholungsurlaubs auftreten. Hierzu bestimmt der § 198 AGB, daß eine Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs nur aus zwingenden betrieblichen Gründen und nur mit Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung vom Betrieb angeordnet werden darf. Wird vom Werktätigen gefordert, den angetretenen Urlaub zu unterbrechen oder vorfristig zu beenden, so hat er Anspruch auf Verlängerung des Erholungsurlaubs bis zu zwei Arbeitstagen. Die Dauer der Urlaubsverlängerung legt der Betriebsleiter mit vorheriger Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung fest (§ 198 Abs. 2 AGB).

Bei der Entscheidung muß auf jeden Fall berücksichtigt werden, welche Auswirkungen die Unterbrechung auf den Erholungseffekt des Werktätigen hat. Die Zeit der Anreise zum Betrieb und der Rückreise zum Wohnort sind nicht von der Urlaubsverlängerung eingeschlossen. Hierbei handelt es sich um Arbeitszeit im Sinne einer Dienstreise.

Die durch die Unterbrechung oder vorfristige Beendigung des Erholungsurlaubs entstehenden unvermeidlichen Kosten sind dem Werktätigen vom Betrieb zu erstatten. Das gilt auch, wenn die im Urlaubsplan festgelegte Urlaubszeit des Werktätigen aus betrieblichen Gründen geändert wird.

Die Höhe der Urlaubsvergütung

Nach § 199 AGB erhält der Werktätige für die Zeit des Erholungsurlaubs eine Urlaubsvergütung in Höhe des Durchschnittslohnes. Diese gesetzliche Regelung ist eindeutig. Lediglich bei einer Änderung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitsbedingungen mit einer entsprechenden Veränderung des Lohnes oder Gehalts wird mitunter noch die falsche Auffassung vertreten, daß „sich die Urlaubsvergütung nach dem Durchschnittsverdienst des letzten Jahres richte". Diese Auffassung ist falsch. Übernimmt der Werktätige beispielsweise eine höher entlohnte Arbeitsaufgabe, oder geht eine werktätige Frau von der Teilbeschäftigung zur Vollbeschäftigung über und wird darüber ein entsprechender Änderungsvertrag gemäß § 49 AGB abgeschlossen, so ist die Urlaubsvergütung nach dem nunmehr neu erzielten Durchschnittsverdienst zu berechnen. Dadurch wird erreicht, daß der Werktätige so gestellt wird, wie er bei der Ausführung seiner Arbeit gestellt wäre.

Für die Konfliktkommissionsmitglieder ist es zur Verhütung von Streitfällen wichtig zu wissen, daß die Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld nur in Ausnahmefällen zulässig ist. Der Betrieb und der Werktätige müssen von der Konfliktkommission vorrangig auf die Verwirklichung des Erholungsurlaubs durch bezahlte Freizeit verwiesen werden. Lediglich in drei Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit, den Erholungsurlaub in Geld abzugelten. Sind diese Ausnahmen nicht gegeben, so erlischt der Urlaubsanspruch.

Wann ist Abgeltung in Geld möglich?

Die Abgeltung des Erholungsurlaubs in Geld ist nach § 200 AGB nur zulässig, wenn

- die Gewährung des Erholungsurlaubs infolge von Invalidität nicht mehr möglich ist,
- der Werktätige den Erholungsurlaub bis zum 31. März des folgenden Jahres infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne oder Freistellung von der Arbeit oder infolge von Arbeitsbefreiung nicht antreten konnte,
- bei befristeten Arbeitsrechtsverhältnissen Erholungsurlaub infolge ärztlich bescheinigter Arbeitsunfähigkeit, Quarantäne oder Freistellung von der Arbeit bis zur Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nicht genommen werden kann.

1.8.3. Streitfälle wegen der Freistellung des Werktätigen von der Arbeit

Die gesetzlich geregelte Freistellung von der Arbeit garantiert jeder Kollegin und jedem Kollegen das Recht auf Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen, deren Ausübung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Die Regelungen über die Freistellung von der Arbeit gestatten den Werktätigen, unter bestimmten Voraussetzungen auch während der Arbeitszeit die erforderlichen Qualifizierungs- und Lehrveranstaltungen zu besuchen, an Einsätzen im gesellschaftlichen Interesse teilzunehmen, sich einer notwendigen medizinischen Behand-

lung zu unterziehen, und sichert ihnen schließlich die erforderliche Freizeit zur Erledigung bestimmter persönlicher Obliegenheiten.

Die Freistellungen von der Arbeit sind im neuen Arbeitsgesetzbuch und in besonderen Fällen auch in weiteren Rechtsvorschriften geregelt. Darüber hinaus können auch auf der Grundlage des BKV bzw. individueller Vereinbarungen zwischen dem Betrieb und dem Werktätigen Freistellungen vereinbart werden, soweit dies in Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften steht und den gesellschaftlichen, betrieblichen und persönlichen Interessen des Werktätigen entspricht.

Rechtsanspruch auf Freistellung

Ausgangspunkt für die Entscheidungstätigkeit der Konfliktkommission auf diesem Gebiet ist der § 181 AGB. Danach hat der Werktätige nur insoweit einen Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeit, als dies im AGB oder in anderen Rechtsvorschriften festgelegt ist. Für den Zeitpunkt der Freistellung gilt folgender Grundsatz:

Ist der Anspruch terminlich nicht eindeutig bestimmt, dann hat der Betrieb die Zeit der Freistellung so festzulegen, daß der Zweck der Freistellung erfüllt wird und die Wünsche des Werktätigen weitgehendst berücksichtigt werden.

Entsprechend § 182 AGB erfolgt eine Freistellung von der Arbeit zur Wahrnehmung staatlicher und gesellschaftlicher Funktionen, deren Ausübung außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich ist. Als staatliche Funktionen sind in diesem Sinne anzusehen: die Tätigkeit als Abgeordnete der Volkskammer und der örtlichen Volksvertretungen, als Mitglieder von Kommissionen der örtlichen Volksvertretungen, Schöffen, Helfer der VP usw. Gesellschaftliche Funktionen sind zum Beispiel die Teilnahme an Parteitagen, Gewerkschaftskongressen, Delegiertenkonferenzen, an Anleitungsveranstaltungen von Parteien und Massenorganisationen sowie die Teilnahme von ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern an Vorstandssitzungen, die mit derartigen Funktionen zusammenhängen. Das Hospitieren von Elternbeiratsmitgliedern und Elternaktivvorsitzenden am Schulunterricht fällt ebenfalls unter diese allgemeine Regelung.

Antrag und Verpflichtung des Betriebes

Der Werktätige ist verpflichtet, den Betrieb von der Notwendigkeit der Freistellung zu informieren. Ist ein entsprechender Nachweis erbracht worden, so ist der Betrieb verpflichtet, dem Antrag des Werktätigen auf Freistellung nachzukommen. Das gilt nicht für Abgeordnete der Volkskammer und für Abgeordnete der örtlichen Volksvertretungen, die auf der Grundlage der Verfassung bzw. des § 18 Abs. 2 des Gesetzes über die örtlichen Volksvertretungen ohne Antrag freizustellen sind.

Der größte Teil der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen, und zwar der politischen und der fachlichen Weiterbildung, vollzieht sich außerhalb der Arbeitszeit. Die Fälle, in denen Werktätige zu Schulungs-, Qualifizierungs- und Weiterbildungsveranstaltungen von der Arbeit freigestellt werden, sind gesetzlich geregelt.

So bestimmt § 182 Abs. 2 AGB: Eine Freistellung von der Arbeit erfolgt zur Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die im staatlichen Interesse liegen. Bei der Auslegung dieser gesetzlichen Be-

stimmungen ist unbedingt darauf zu achten, daß § 182 Abs. 2a das staatliche Interesse an den Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen betont.

Wann liegt staatliches Interesse vor?

Dieses staatliche Interesse deckt sich mit den betrieblichen und persönlichen Interessen des Werktätigen, soweit es sich um Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen handelt, die mit der ehrenamtlichen Tätigkeit des Werktätigen oder mit seiner beruflichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die ausschließlich im privaten Interesse des Werktätigen liegen, zum Beispiel Besuch einer Fahrschule zur Führung des privaten Kraftfahrzeugs, fallen nicht unter diese Regelung. Freizustellen ist der Werktätige auch für die Teilnahme an Lehrgängen und Veranstaltungen zur politischen und fachlichen Weiterbildung, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können (§ 182 Abs. 2d AGB), sowie zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen im Fern- und Abendstudium entsprechend den Rechtsvorschriften und zur Qualifizierung entsprechend den Festlegungen in Qualifizierungsvereinbarungen gemäß § 154 Abs. 2 AGB (§ 182 Abs. 2e). Darüber hinaus regelt § 182 AGB weitere Freistellungsansprüche des Werktätigen, so bei der Teilnahme an Einsätzen im Interesse der Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit, zur Durchführung des Dienstes in den Kampfgruppen der Arbeiterklasse sowie im Rahmen der Zivilverteidigung und der vormilitärischen Ausbildung, soweit diese Aufgaben nicht außerhalb der Arbeitszeit durchzuführen sind (§ 182 Abs. 2c), sowie bei der Mitwirkung an der Vorbereitung und Durchführung von gesellschaftlichen, sportlichen und kulturellen Veranstaltungen entsprechend den Rechtsvorschriften (§ 182 Abs. 2 f.).

Freistellung zum Arztbesuch

Die gesetzliche Regelung der Freistellung zum Arztbesuch enthält eine Aufzählung der Arztbesuche, bei denen grundsätzlich ein Anspruch auf Freistellung besteht (§ 183 Absätze 1 und 2 AGB). Darüber hinaus wird im Absatz 3 der genannten gesetzlichen Bestimmung geregelt, daß der Werktätige auch bei allen anderen ärztlichen Untersuchungen und notwendigen Behandlungsmaßnahmen während der Arbeitszeit von der Arbeit freizustellen ist, wenn die Konsultation des Arztes ohne Arbeitszeitausfall durch Verlagerung der Arbeitszeit nicht möglich oder für den Werktätigen nicht zumutbar ist.

In diesen Fällen ist die Entscheidung vom Betriebsleiter in Übereinstimmung mit der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung zu treffen. Für die Freistellung von der Arbeit zur Schwangeren- und Mütterberatung gilt § 248 AGB.

Weitere wichtige Freistellungsansprüche des Werktätigen, die insbesondere der Erledigung persönlicher Angelegenheiten dienen, sind im § 184 AGB geregelt.

Das Recht des Werktätigen, bei eigener Eheschließung oder bei der Niederkunft der Ehefrau, bei Wohnungswechsel mit eigenem Haushalt oder beim Tod des Ehegatten, eines Elternteils, eines Kindes oder eines zum Haushalt gehörenden Familienmitglieds freigestellt zu werden, entspricht den Erfordernissen des täglichen Lebens und ist durch den Betrieb konsequent einzuhalten. Dieses Recht bleibt dem Werktätigen

auch dann erhalten, wenn eine Freistellung nicht unmittelbar zum Zeitpunkt des betreffenden Ereignisses erfolgen kann. Grundsätzlich ist es dem Werktätigen freigestellt, an welchem Tag er die betreffenden Freistellungsansprüche verwirklichen will. Ebenso können in den Fällen, in denen zwei Freistellungstage zu beanspruchen sind, diese auch zusammenhängend genommen werden. Bei der Prüfung der Voraussetzungen zur Freistellung ist immer von den tatsächlichen Lebensverhältnissen auszugehen. Das gilt insbesondere bei Freistellungen wegen Wohnungswechsels oder Todesfalles. Einengende Auslegungen werden dem Sozialcharakter dieser gesetzlichen Bestimmungen nicht gerecht. Allerdings ist durch die Konfliktkommission das Vorliegen eines zeitlichen Zusammenhangs zwischen dem Ereignis und dem Freistellungsantrag des Werktätigen einer rechtlichen Würdigung zu unterziehen. Dieser sachliche und zeitliche Zusammenhang ist nicht mehr vorhanden, wenn zwischen Ereignis und Freistellung ein zu großer Zeitraum liegt oder eine sachliche Begründung nicht dafür gegeben ist.

Zeitlichen Zusammenhang prüfen

Für die erforderliche Zeit sind auch diejenigen Werktätigen freizustellen, die physisch schwerst- oder psychisch schwergeschädigte Haushaltsangehörige zur medizinischen Betreuung in den vom Arzt oder von der zuständigen Fürsorgeeinrichtung bescheinigten Fällen begleiten müssen (§ 184 Abs. 1c) bzw. die vor ein Gericht, ein staatliches Untersuchungs-, Kontroll- oder Aufsichtsorgan oder ein für die Durchführung von Ordnungsstrafverfahren zuständiges Organ geladen werden (§ 184 Abs. 2).

Pflege des erkrankten Kindes

Von besonderer Bedeutung ist der in § 186 AGB geregelte Rechtsanspruch der Werktätigen auf Freistellung von der Arbeit, wenn es zur ärztlich bescheinigten Pflege des erkrankten Kindes oder zum Arztbesuch ihres Kindes erforderlich ist bzw. wenn die Betreuung des Kindes wegen vorübergehender Quarantäne für die Kinderkrippe oder den Kindergarten erforderlich und durch andere nicht möglich ist. Hier ist zu beachten, daß der Freistellungsanspruch sowohl von der Mutter als auch vom Vater wahrgenommen werden kann. Die Entscheidung darüber obliegt ausschließlich den Eltern des Kindes und ist betrieblich nicht beeinflußbar.

Für die erforderliche Zeit sind auch diejenigen Werktätigen freizustellen, die infolge einer Erkrankung des Ehegatten die notwendige Betreuung der zum Haushalt gehörenden Kinder übernehmen müssen, wenn diese durch den erkrankten Ehegatten entsprechend ärztlicher Bescheinigung oder durch andere nicht möglich ist (§ 187 AGB). Ein weiterer im Kapitel „Arbeitszeit" festgelegter Freistellungsanspruch der Werktätigen ist der monatliche Hausarbeitstag. Hierbei ist zu beachten, daß der § 185 ausschließlich die Fälle aufzählt, in denen werktätige Frauen einen Hausarbeitstag erhalten. Das gilt auch für die im gleichen Paragraphen geregelten Ausnahmefälle der Gewährung des Hausarbeitstages an vollbeschäftigte alleinstehende Väter bzw. vollbeschäftigte Männer. Der Hausarbeitstag ist im laufenden Monat zu nehmen und zu gewähren. Eine Abgeltung des Hausarbeitstages in Geld ist nicht zulässig. In rechtlich begründeten Fällen kann der Hausarbeitstag allerdings

auch als ein Schadenersatzanspruch entstehen (rechtswidrige Nichtgewährung durch den Betrieb). In diesen Fällen ist er in Form von bezahlter Freistellung nachzugewähren (vgl. Abschn. 1.7.2.).

Welcher Ausgleich wird gezahlt?

Werden Streitfälle über die Freistellung von der Arbeit an die Konfliktkommission herangetragen, so sollte sie bei der Prüfung der für die Entscheidung wesentlichen Fragen zunächst einmal klären, um welche Art der Freistellung von der Arbeit es sich handelt, das heißt zu welchem Zweck der Werktätige freigestellt werden möchte, und welche spezifischen gesetzlichen Bestimmungen dafür anzuwenden sind. Wird der Rechtsanspruch auf Freistellung bejaht, so ist weiterhin zu prüfen, über welche Zeitdauer sich der Freistellungsanspruch erstreckt und auf welche Höhe der Ausgleichszahlung der Werktätige einen Rechtsanspruch hat. So sollte unbedingt darauf geachtet werden, daß das Arbeitsgesetzbuch Ausgleichszahlungen sowohl in Höhe des Durchschnittsverdienstes als auch in Höhe des Tariflohnes vorsieht. Für besondere Freistellungsansprüche richtet sich die Ausgleichszahlung nach den hierfür geltenden Rechtsvorschriften.

Freistellung und andere Ansprüche

Die Konfliktkommission hat bei ihren Entscheidungen auch zu beachten, daß nur in den gesetzlich geregelten Fällen ein Rechtsanspruch des Werktätigen auf Freistellung von der Arbeit besteht. Andere Freistellungsansprüche des Werktätigen aus dringenden familiären oder anderen gerechtfertigten Gründen (§ 188 AGB) hängen von einer Entscheidung des zuständigen Leiters ab, die dieser nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen hat. In diesen Fällen können die Konfliktkommissionen keine rechtsverbindliche Entscheidung treffen. Sie sind daher für die Entscheidung solcher Streitfälle nicht zuständig. Gegen die Entscheidung des Betriebsleiters kann der Werktätige nur eine Beschwerde beim übergeordneten Leiter einlegen. Die Konfliktkommission kann jedoch durch ihre Empfehlungstätigkeit darauf Einfluß nehmen, daß die Entscheidung der Betriebsleitung über solche Freistellungsanträge von der Berücksichtigung sowohl der gesellschaftlichen als auch der persönlichen Interessen der Werktätigen ausgeht und in Abstimmung mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung erfolgt.

Bei der Beratung über Streitfälle aus der Freistellung aus gesellschaftlichen und persönlichen Gründen können auch weitere Rechtsprobleme auftreten, die eine Entscheidung der Konfliktkommission erfordern. So ergeben sich beispielsweise aus einer unbezahlten oder bezahlten Freistellung im Anschluß an den Wochenurlaub gemäß § 246 AGB rechtliche Konsequenzen, auf die die Konfliktkommissionen vor allem auch in ihrer vorbeugenden Tätigkeit besonderes Augenmerk legen sollten. Das gilt für solche Fragen wie Anspruch auf Jahresurlaub, Treueprämie, Betriebszugehörigkeit, richtige Zahlung der Jahresendprämie und ähnliches mehr. Im Ergebnis der Beratungen sollte die Konfliktkommission daher auch Empfehlungen erteilen, die geeignet sind, die Pflichten des Betriebes auf diesem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen exakt entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen und den betrieblichen Vereinbarungen zu erfüllen und eine kontinuierliche Zusammenarbeit der betrieblichen Leitung mit der betrieblichen Ge-

werkschaftsleitung und, wo erforderlich, mit den örtlichen Organen zu fördern.

1.9. Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der Berufsausbildung und Qualifizierung

Die Zuständigkeit der Konfliktkommission zur Beratung über Arbeitsrechtssachen erstreckt sich auch auf die Beratung von Streitfällen auf dem Gebiet der Berufsausbildung sowie der Aus- und Weiterbildung. Das Arbeitsgesetzbuch regelt in seinem 6. und 7. Kapitel diese bedeutsamen arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb.

1.9.1. Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der Berufsausbildung

Charakter des Lehrverhältnisses

Verantwortung trägt der Betrieb

Die Berufsausbildung wird vom sozialistischen Staat geleitet und erfolgt in Betrieben und Einrichtungen der Berufsausbildung. Dabei wird eine den praktischen Erfordernissen entsprechende theoretische Ausbildung mit der Vermittlung berufspraktischer Kenntnisse verbunden. Das Ziel der Ausbildung besteht darin, klassenbewußte und hochqualifizierte Facharbeiter heranzubilden. Die Verantwortung für die Leitung und Planung der Berufsausbildung trägt der Betrieb, der dabei mit dem Rat des Kreises, den Organen der Gewerkschaften, der Freien Deutschen Jugend, mit anderen gesellschaftlichen Organisationen sowie mit den Erziehungsberechtigten eng zusammenarbeitet.

Die Durchführung der Berufsausbildung erfolgt im Rahmen eines Lehrverhältnisses, das durch den Lehrvertrag begründet wird, der durch Vereinbarung zwischen dem Jugendlichen und dem Betrieb zustande kommt. Seinem Rechtscharakter nach ist das Lehrverhältnis ein Arbeitsrechtsverhältnis besonderer Art. Daraus folgt, daß die durch den Lehrvertrag begründeten rechtlichen Beziehungen arbeitsrechtlicher Natur sind, deren Besonderheit sich aus dem Inhalt des Lehrverhältnisses als Ausbildungsverhältnis ergibt (Anordnung über das Lehrverhältnis vom 15. Dezember 1977 (GBl. I/78 Nr. 2 S. 42).

Abschluß des Lehrvertrages

Der Lehrvertrag wird zwischen dem Betrieb und dem Jugendlichen abgeschlossen. In der Regel muß der Jugendliche bei Beginn der Berufsausbildung das 16. Lebensjahr vollendet und die zehnklassige allgemeinbildende polytechnische Oberschule abgeschlossen haben. Partner des Lehrvertrages kann auch ein Jugendlicher sein, der das 14. Lebensjahr vollendet und aus den verschiedensten Ursachen nach Entscheidung durch den Direktor vorzeitig die polytechnische Oberschule verlassen hat.

Lehrvertrag bedarf der Schriftform

Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform. Der Zeitpunkt für den Abschluß des Lehrvertrages wird in Rechtsvorschriften festgelegt. Unverzüglich nach seinem Abschluß ist der Lehrvertrag dem Lehrling auszuhändigen. Hierdurch wird dem Lehrling die Gewißheit gegeben, daß er die gewählte Ausbildung erhält, und seine Vorbereitung auf die künftigen Aufgaben und Anforderungen wird wirksam gefördert.

Entsprechend dem besonderen Charakter des Lehrverhältnisses hat der Betrieb außer der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung, wie bei jedem Arbeitsrechtsverhältnis, der Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend Mitteilung vom beabsichtigten Abschluß des Lehrvertrages zu geben und hierdurch die Voraussetzungen für die Wahrnehmung ihrer Mitwirkungsrechte zu schaffen.

Hat der Jugendliche das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet, so bedarf er zum Abschluß des Lehrvertrages der vorherigen schriftlichen Zustimmung seiner Erziehungsberechtigten.

Inhalt des Lehrvertrages

Wesentlicher zu vereinbarender Inhalt des Lehrvertrages sind der Ausbildungsberuf und die Spezialisierungsrichtung entsprechend der Systematik der Ausbildungsberufe, der Beginn des Lehrverhältnisses sowie der Ausbildungsort der theoretischen und berufspraktischen Ausbildung (§ 135 Abs. 1 AGB). Ist im Interesse der Erreichung des Ausbildungszieles und einer hohen Effektivität der Ausbildung die Durchführung der Berufsausbildung in einem anderen Betrieb notwendig, dann muß auch hierüber eine Vereinbarung im Lehrvertrag getroffen werden (§ 135 Abs. 3 AGB).

Ausbildung in einem anderen Betrieb

Wird der Lehrling zur Ausbildung in einen anderen Betrieb delegiert, so bleibt der Betrieb, der den Lehrvertrag abgeschlossen hat, für die Erfüllung der sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten gegenüber dem Lehrling verantwortlich. Dazu sind eine enge Verbindung und Zusammenarbeit zwischen dem delegierenden und dem ausbildenden Betrieb erforderlich, auch soweit bestimmte erzieherische und disziplinarische Maßnahmen im Einzelfall notwendig werden sollten. Dem delegierenden Betrieb obliegt aber auch weiterhin die Pflicht, zum Beispiel dafür zu sorgen, daß dem Lehrling anwendungsbereites Wissen und Können vermittelt, er zur schöpferischen Arbeit im Beruf befähigt wird und ihm zur Erreichung des Ausbildungszieles lehrplangerechte Aufgaben übertragen werden.

Zur Lösung gegebenenfalls auftretender Konflikte und Klärung von Problemen ergibt sich daraus, daß sich Forderungen und Ansprüche prinzipiell gegen den Betrieb richten, der Partner des Lehrvertrages ist.

Änderung, Verlängerung und Auflösung des Lehrvertrages

Bei Vorliegen wichtiger persönlicher oder betrieblicher Gründe können die im Lehrvertrag enthaltenen Vereinbarungen geändert werden. Hierzu ist zwischen den Partnern des Lehrvertrages schriftlich ein Än-

derungsvertrag abzuschließen, der als Wirksamkeitsvoraussetzung der vorherigen schriftlichen Zustimmung des zuständigen Rates des Kreises bedarf (§ 137 Absätze 1 und 2 AGB). Bei Jugendlichen, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist die Zustimmung der Erziehungsberechtigten ebenfalls Wirksamkeitsvoraussetzung. Vom beabsichtigten Abschluß des Änderungsvertrages sind die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung und die Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend zu verständigen.

Verlängerung schriftlich vereinbaren

Eine Verlängerung des Lehrvertrages bis zur Dauer von zwei Jahren ist zulässig, wenn der Lehrling aus gesundheitlichen oder anderen gesellschaftlichen Gründen zeitweilig nicht am Bildungs- und Erziehungsprozeß teilnehmen kann und hierdurch das Erreichen des Ausbildungszieles bei Beendigung des Lehrverhältnisses zum vereinbarten Termin in Frage gestellt würde. Eine Verlängerung bis zur Dauer von sechs Monaten kann vereinbart werden, wenn der Lehrling die Facharbeiterprüfung nicht bestanden hat. Der Betrieb hat die Pflicht, bei Vorliegen der genannten Gründe dem Lehrling die Verlängerung des Lehrvertrages anzubieten. Sie ist schriftlich zu vereinbaren und bedarf bei noch nicht volljährigen Lehrlingen der Zustimmung der Erziehungsberechtigten (§ 138 Absätze 1, 2, und 3 AGB). Die zuständigen Leitungsorgane der Gewerkschaften und der Freien Deutschen Jugend sind zu informieren.

Normalerweise endet der Lehrvertrag mit Ablauf der für den jeweiligen Ausbildungsberuf bestimmten Ausbildungsdauer zu den Terminen, die hierzu in Rechtsvorschriften bestimmt werden, bzw. mit Ablauf der vereinbarten verlängerten Ausbildungsdauer (§ 139 AGB).

Eine vorzeitige Auflösung des Lehrvertrages ist ausnahmsweise zulässig, wenn hierfür wichtige persönliche oder betriebliche Gründe vorliegen und ein Änderungsvertrag nicht zustande kommt (§ 141 Abs. 1 AGB). In diesen Fällen ist ein Aufhebungsvertrag abzuschließen, der der Schriftform bedarf sowie zu seiner Wirksamkeit der vorherigen Zustimmung des Rates des Kreises und der Erziehungsberechtigten. Die Gründe sind im Aufhebungsvertrag abzugeben. Hierfür gelten im Prinzip die Anforderungen wie beim Abschluß eines Aufhebungsvertrages zur Lösung von Arbeitsrechtsverhältnissen überhaupt.

Wann ist Kündigung möglich?

Eine fristlose Entlassung des Lehrlings schließt das Gesetz aus. Die fristgemäße Kündigung des Lehrvertrages durch den Betrieb ist nur zulässig, wenn der Lehrling aus einem der in § 141 Abs. 3 genannten Gründe für den vereinbarten Ausbildungsberuf nicht geeignet ist. Hierzu muß die Zustimmung des Rates des Kreises vorliegen. Der Betrieb ist verpflichtet, dem Lehrling die Aufnahme einer anderen beruflichen Ausbildung oder einer zumutbaren Arbeit anzubieten.

Rechte und Pflichten der Partner nach Beendigung des Lehrvertrages

Der Betrieb hat die Pflicht, dem Lehrling mindestens sechs Monate vor Beendigung des Lehrvertrages den Abschluß eines Arbeitsvertrages anzubieten. Die Arbeitsaufgabe hat dem Ausbildungsberuf zu entsprechen.

Kann ausnahmsweise keine diesen Anforderungen entsprechende Arbeit im Betrieb angeboten werden, so hat der Betrieb die Aufnahme einer dem Ausbildungsberuf entsprechenden zumutbaren Arbeit in einem anderen Betrieb zu ermöglichen. Bis zu diesem Zeitpunkt hat der Betrieb den jungen Facharbeiter zu beschäftigen, der dann Anspruch auf Entlohnung als Facharbeiter in seinem Ausbildungsberuf hat.

Bei nicht bestandener Facharbeiterprüfung hat der Betrieb dem Werktätigen eine seinen Fähigkeiten entsprechende Arbeit anzubieten oder eine zumutbare Arbeit in einem anderen Betrieb.

Weitere Rechtsfragen zum Lehrverhältnis

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches über die vorübergehende Übertragung einer anderen Arbeit finden auf Lehrverhältnisse keine Anwendung.

Zur materiellen Verantwortlichkeit

Bei der materiellen Verantwortlichkeit ist zu beachten, daß als monatlicher Tariflohn gemäß § 143 Abs. 3 das Lehrlingsentgelt gilt. Die Bestimmung des § 262 Abs. 1 Buchst. b AGB ist ebenfalls nicht anzuwenden, das heißt, die erweiterte materielle Verantwortlichkeit kann gegenüber einem Lehrling nur bei Verlust von Werkzeugen, Körperschutzmitteln oder anderen ihm vom Betrieb gegen schriftliche Bestätigung zur alleinigen Benutzung übergebenen Gegenständen angewendet werden.

Überstunden und Nachtarbeit

Überstundenarbeit ist für Lehrlinge verboten.

Die Beschäftigung von Lehrlingen, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, in der Zeit von 18.00 bis 6.00 Uhr ist nur zulässig, wenn die Ausbildung es erfordert. Für die Beschäftigung dieser Lehrlinge in der Zeit von 22.00 bis 6.00 Uhr müssen die vorherigen Zustimmungen der Erziehungsberechtigten, des Betriebsarztes und der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung vorliegen.

Wird – was in der Praxis kaum geschieht – ein Streitfall aus einem Lehrverhältnis oder ein mit seiner Beendigung zusammenhängender Streitfall an die Konfliktkommission herangetragen, dann sind die Erziehungsberechtigten, wenn der Jugendliche das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, stets einzuladen. Im übrigen sollten schon in die Vorbereitung der Beratung die Gewerkschaftsleitung, die Leitung der Grundorganisation der Freien Deutschen Jugend und der Rat des Kreises einbezogen werden. Nur so wird eine Klärung des Streitfalles zu erreichen sein, die der Aufmerksamkeit des sozialistischen Staates für die Entwicklung der Jugend und für die Heranbildung eines der Arbeiterklasse würdigen Facharbeiternachwuchses gerecht wird.

1.9.2. Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der Qualifizierung

Grundsätze

Das Arbeitsgesetzbuch trägt der Bedeutung der Qualifizierung Rechnung, indem es erstmalig eine geschlossene und umfassende Regelung der Rechte und Pflichten der Werktätigen und Betriebe im Zusammenhang mit der Aus- und Weiterbildung in einem besonderen Kapitel enthält. Auf der Grundlage der Beschlüsse des IX. Parteitages gehen die Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches davon aus, daß die ständige Qualifizierung die Werktätigen zur immer besseren Wahrnehmung ihrer Mitwirkung an der Leitung des Betriebes befähigt, zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit und vor allem zur Entwicklung sozialistischer Persönlichkeiten beiträgt. Die Aus- und Weiterbildung der Werktätigen im Arbeitsrechtsverhältnis dient dem Erwerb und der Erweiterung hoher Kenntnisse und Fertigkeiten zur Erfüllung der vereinbarten bzw. einer vorgesehenen anderen Aufgabe.

Hohe Verantwortung des Betriebes

Dem Betrieb obliegt eine hohe Verantwortung bei der Leitung, Planung und Vorbereitung sowie Durchführung der Aus- und Weiterbildung. Er hat hierzu die materiellen, personellen und finanziellen Bedingungen zu schaffen.

Besondere Bedeutung kommt der im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen und Strukturveränderungen notwendigen Aus- und Weiterbildung zu. Sie ist so zu planen und vorzubereiten, daß die Werktätigen bei der Übernahme einer neuen oder veränderten Tätigkeit die hierfür erforderliche Qualifikation besitzen.

Die erforderlichen Qualifizierungsmaßnahmen werden vom Betrieb geplant. Hierfür hat er die Werktätigen unter Berücksichtigung ihrer Eignung für die vorgesehene Tätigkeit, ihrer Persönlichkeitsentwicklung, ihrer Berufs- und Lebenserfahrung, aber auch ihrer Interessen zu gewinnen. Auf diese Weise werden gesellschaftliche Erfordernisse und persönliche Interessen in Übereinstimmung gebracht. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben das Recht, geeignete Werktätige für die Aus- und Weiterbildung vorzuschlagen.

Besondere Förderung der Frauen

Frauen sind bei der Aus- und Weiterbildung besonders zu fördern. Der Qualifizierung von Produktionsarbeiterinnen zu Facharbeiterinnen ist besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Im übrigen sind entsprechende Maßnahmen für die Aus- und Weiterbildung von Frauen im Frauenförderungsplan festzulegen. Zu beachten sind die in § 241 AGB und § 247 Abs. 1 AGB festgelegten Pflichten zur Förderung und Unterstützung der Aus- und Weiterbildung von Frauen während der Freistellung von der Arbeit im Anschluß an den Wochenurlaub bzw. von Frauen, zu deren Haushalt Kinder unter 16 Jahren gehören.

Stellen die Konfliktkommissionen im Zusammenhang mit Beratungen über Streitfälle Verletzungen von Rechten der Werktätigen, insbeson-

dere von Frauen, im Hinblick auf die weitere Qualifizierung fest, dann sollten sie die Gewerkschaftsleitungen informieren oder entsprechende Empfehlungen erteilen.

Der Qualifizierungsvertrag

Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses

Außer für Qualifizierungsmaßnahmen, die zur Arbeitsaufgabe des Werktätigen gehören, sind Qualifizierungsverträge abzuschließen. Die Vereinbarungen im Qualifizierungsvertrag sind Bestandteil des Arbeitsrechtsverhältnisses.

Qualifizierungsverträge bedürfen der Schriftform, wenn die Qualifizierung der Vorbereitung zur Übernahme einer anderen Arbeitsaufgabe dient, die Ausbildung zum Facharbeiter oder Meister Ziel der Qualifizierung ist sowie bei Delegierung des Werktätigen zum Hoch- oder Fachschulstudium. Ein schriftlicher Qualifizierungsvertrag ist schließlich auch erforderlich, wenn während der Dauer der Aus- und Weiterbildung eine Änderung der im Arbeitsvertrag vereinbarten Rechte und Pflichten erfolgen soll (§ 153 Abs. 2 AGB).

Im Qualifizierungsvertrag sind Ziel, Beginn und Ende sowie Art der Durchführung der Aus- und Weiterbildung zu vereinbaren. Weitere Vereinbarungen können getroffen werden, beispielsweise über Arbeitszeitverlagerungen, stundenweise Freistellung von der Arbeit sowie über Unterstützungsmaßnahmen des Betriebes für den Werktätigen. Auch über die Erstattung von Gebühren und Kosten können Vereinbarungen aufgenommen werden. Zur Information des Werktätigen und im Interesse der Klarheit sind im Qualifizierungsvertrag die Bestimmungen über die Freistellung, die Höhe der Ausgleichszahlungen und andere arbeitsrechtliche Ansprüche anzugeben.

Die im Qualifizierungsvertrag getroffenen Vereinbarungen können nur durch Vertrag, das heißt durch übereinstimmende Willenserklärung, geändert werden. Das bedeutet zum Beispiel, daß der Betrieb vereinbarte Arbeitszeitverlagerungen nicht einseitig verändern kann.

Vereinbarte Auflösung und Kündigung

Der Qualifizierungsvertrag endet in der Regel mit Erreichen des Qualifizierungsziels oder mit Ablauf der vereinbarten Zeit. Er endet auch dann, wenn der Arbeitsvertrag gelöst wird. Eine vorzeitige Auflösung des Qualifizierungsvertrages soll vereinbart werden. Der Betrieb ist verpflichtet, diese Vereinbarung bei Qualifizierungsverträgen gemäß § 153 Abs. 2 AGB schriftlich auszufertigen. Qualifizierungsverträge können auch von beiden Partnern, dem Werktätigen und dem Betrieb, gekündigt werden. Die Kündigung durch den Betrieb ist nur zulässig, wenn sich der Werktätige für die Arbeitsaufgabe, für die er sich qualifiziert, als ungeeignet erweist, wenn der Werktätige seine Pflichten aus dem Qualifizierungsvertrag oder andere Arbeitspflichten oder staatsbürgerliche Pflichten grob verletzt. Hierin zeigt sich die enge Verbindung zwischen Arbeits- und Qualifizierungsvertrag. Im Streitfall ist zu beachten, daß nicht jede Pflichtverletzung eine Kündigung rechtfertigt, sondern daß eine grobe Pflichtverletzung vorliegen muß. Für diese Ein-

schätzung sind die Art und Weise der Pflichtverletzung sowie ihre Auswirkungen zu beachten und zu würdigen.

Eine Kündigung durch den Betrieb ist auch zulässig, wenn der Werktätige trotz umfassender Hilfe ungenügende Lernergebnisse erreicht. Ein weiterer Grund ist dann gegeben, wenn wegen Strukturveränderungen der Werktätige in absehbarer Zeit nicht wie geplant im Betrieb eingesetzt werden kann und er eine zumutbare, der vorgesehenen Qualifikation entsprechende Arbeit in einem anderen Betrieb ablehnt. Dabei sind die gesellschaftlichen Erfordernisse zu berücksichtigen.

Schriftform und Angabe der Gründe

Die Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform und der Angabe von Gründen. Für eine Kündigung durch den Betrieb ist die vorherige Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung erforderlich.

Gegen eine Kündigung des Betriebes steht dem Werktätigen das Recht zu, innerhalb von zwei Wochen nach Zugang Einspruch bei der Konfliktkommission einzulegen oder — sofern ein begründeter Ausnahmefall vom vorherigen Anrufen einer Konfliktkommission vorliegt — direkt beim Kreisgericht.

Zur Erfüllung der Pflichten aus Qualifizierungsverträgen gehört auch die Gewährung der Freistellung von der Arbeit zur Wahrnehmung der Qualifizierungsveranstaltungen. Grundsätzlich soll die Qualifizierung außerhalb der Arbeitszeit erfolgen. Soweit dies nicht möglich ist, besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeit gemäß § 182 Abs. 2 AGB. Hiernach ist der Werktätige freizustellen zur Teilnahme an Lehrgängen zur politischen und fachlichen Weiterbildung sowie für Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die im staatlichen Interesse liegen, soweit diese nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können. Meinungsverschiedenheiten können darüber entstehen, ob eine bestimmte Qualifizierungsmaßnahme im staatlichen Interesse liegt. Die Antwort hierauf bereitet keine Schwierigkeiten, sofern in Rechtsvorschriften für einzelne Qualifizierungsmaßnahmen ausdrücklich festgelegt wird, daß der Werktätige zur Teilnahme freizustellen ist (z. B. Qualifizierung von Frauen zu Facharbeitern). Sind Festlegungen nicht getroffen, dann ist nach der Gesamtheit der Umstände zu entscheiden, ob die Qualifizierungsmaßnahme im staatlichen Interesse liegt und dem Werktätigen ein Anspruch auf Freistellung zusteht. Zur Entscheidung hierüber kann die Konfliktkommission angerufen werden.

Streitfälle über Umfang der Freistellung

Sie ist auch zuständig, sofern Streit darüber besteht, ob die Freistellung im richtigen Umfang gewährt wurde. So ist der Werktätige zur Teilnahme an Lehrveranstaltungen und Prüfungen im Fern- und Abendstudium freizustellen. Hierzu sind die speziellen Regelungen zu beachten. Der Werktätige kann für Qualifizierungsmaßnahmen freigestellt werden, die in einem Qualifizierungsvertrag vereinbart wurden und eine stundenweise Freistellung erfordern. Voraussetzung hierfür ist jedoch, daß die Erfüllung der Aufgaben des Betriebes gewährleistet ist. Für die Dauer der Freistellung zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen hat der Werktätige Anspruch auf Ausgleichszahlung, deren Höhe in § 182 Abs. 4 AGB festgelegt ist.

Die Erstattung von Qualifizierungskosten ist nach den bisherigen Erfahrungen der häufigste Gegenstand von Streitfällen, die an die Konfliktkommissionen zur Beratung herangetragen werden. Dabei ist zu beachten, daß die Kosten für die Einrichtung und Unterhaltung betrieblicher Bildungseinrichtungen von den Betrieben zu tragen sind und nicht auf den Werktätigen abgewälzt werden dürfen. Hat der Betrieb keine eigenen Bildungseinrichtungen, und werden Werktätige im Rahmen der Erwachsenenqualifizierung bei Bildungseinrichtungen anderer Betriebe aus- oder weitergebildet, dann sind von dem delegierenden Betrieb die anteiligen Kosten zu tragen. Auch diese Kosten können nicht vom Werktätigen zurückverlangt werden.

Besondere Festlegungen beachten

Der Werktätige hat Teilnehmer- bzw. Studiengebühren, Reisekosten sowie Aufwendungen für Literatur und persönliche Arbeitsmittel selbst zu tragen. Soweit Rechtsvorschriften für bestimmte Qualifizierungsmaßnahmen festlegen, daß die Betriebe alle Kosten zu tragen haben, sind von ihnen auch die genannten Kosten zu übernehmen. Das gilt zum Beispiel für die Qualifizierung von Frauen zu Facharbeiterinnen. Die Konfliktkommissionen haben bei der Beratung von Streitfällen zu prüfen, ob für die jeweiligen Qualifizierungsmaßnahmen besondere Festlegungen zu den Qualifizierungskosten getroffen werden. Auch die Vereinbarungen in Betriebskollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen sind bei der Beratung und Entscheidung von Streitfällen über Qualifizierungskosten zu beachten. In diesen betrieblichen Dokumenten können Festlegungen getroffen werden, daß den Werktätigen von ihnen zu tragende Kosten zu erstatten sind. Das geschieht in der Praxis in unterschiedlicher Weise. Teilweise wird festgelegt, daß der Umfang der Erstattung der Kosten von der Höhe des Einkommens abhängig ist, teilweise werden auch die Leistungen des Werktätigen als Kriterium für den Umfang der zu erstattenden Kosten bestimmt. Es können aber auch andere Regelungen getroffen werden. Auf der Grundlage dieser Festlegungen können die Partner die Erstattung von Qualifizierungskosten im Qualifizierungsvertrag vereinbaren.

Rückforderung von Kosten

Eine Rückforderung von Kosten, die der Betrieb dem Werktätigen erstattet hat, ist nicht zulässig. Verletzt der Werktätige allerdings schuldhaft ihm obliegende Pflichten, so kann er hierfür nach §§ 260 ff. AGB materiell verantwortlich gemacht werden. Diesen Anspruch müßte der Betrieb durch einen entsprechenden Antrag bei der Konfliktkommission geltend machen.

Bei Qualifizierungen im Zusammenhang mit Rationalisierungsmaßnahmen oder Strukturveränderungen hat der Betrieb dem Werktätigen diese Kosten zu erstatten. Zu beachten ist, daß für weitere Qualifizierungsmaßnahmen dahingehende Festlegungen in Rechtsvorschriften getroffen werden können. Im übrigen sind die Voraussetzungen für die Erstattung der Kosten des Werktätigen durch den Betrieb im Betriebskollektivvertrag oder im Qualifizierungsvertrag festzulegen.

1.10. Streitfälle auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen, des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, der sozialen Betreuung, der besonderen Förderung der Frauen und Jugendlichen, soweit sie arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten betreffen

1.10.1. Streitfälle auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen

Entspricht Anliegen der Hauptaufgabe

In allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ist die ständige planmäßige Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen Bestandteil sozialistischer Leitungstätigkeit. Das vorrangige Anliegen bei der weiteren Verwirklichung der Hauptaufgabe besteht darin, Voraussetzungen für eine kontinuierliche und spürbare Erhöhung des Lebensniveaus der Werktätigen zu schaffen. Hierzu gehören in erster Linie die Arbeits- und Lebensbedingungen. Das Arbeitsgesetzbuch verpflichtet die Betriebe, diesen wichtigen Bereich des Lebens der Werktätigen bei allen Leitungsentscheidungen besonders zu beachten.

In § 18 AGB werden konkrete Pflichten des Betriebsleiters begründet. Auch § 3 Abs. 1 der Verordnung vom 28. März 1973 über die Aufgaben, Rechte und Pflichten der volkseigenen Betriebe, Kombinate und VVB (GBl. I Nr. 15 S. 129) fordert, die Maßnahmen der Rationalisierung mit der weiteren Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen zu verbinden. Die Bestimmung des § 20 der gleichen Rechtsvorschrift formuliert ausführlich die weiteren Pflichten des Betriebes auf diesem Gebiet. Sie bestehen generell darin, ein hohes Niveau der Arbeitsbedingungen zu sichern. Es ist besonders auf die Erleichterung oder Beseitigung körperlich schwerer Arbeit hinzuwirken, der Kampf gegen Lärm- und Staubbelästigung zu führen und die Arbeitskultur zu erhöhen. So wird in § 201 Abs. 1 AGB ausgeführt, daß der Betrieb verpflichtet ist, den Schutz der Gesundheit und Arbeitskraft der Werktätigen vor allem durch die Gestaltung und Erhaltung sicherer, erschwernisfreier sowie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit fördernder Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Zu den Pflichten des Betriebes gehören auch diejenigen Maßnahmen, die der Verbesserung des Werkessens, der medizinischen Betreuung, der sanitären Anlagen, der Versorgung erkrankter Kinder, deren Eltern im Betrieb arbeiten, dienen. Die Betriebe tragen eine große Verantwortung dafür, daß immer bessere Voraussetzungen für gesundes und kulturvolles Arbeiten und Leben im Betrieb bzw. in den mit der Betriebstätigkeit eng verbundenen Beziehungen der Werktätigen geschaffen werden.

Konkrete Pflichten des Betriebes

Um ein hohes Niveau der Arbeits- und Lebensbedingungen zu erreichen, arbeiten gemäß § 5 Abs. 1 der Verordnung vom 28. März 1973 die Betriebe eng mit den örtlichen Organen der Staatsmacht zusammen. Unter diesem Aspekt ist die dem Betriebsleiter durch § 18 AGB auferlegte Pflicht zu verstehen, die Entwicklung der Werktätigen zu soziali-

stischen Persönlichkeiten zu fördern und ständig ihre Arbeits- und Lebensbedingungen zu verbessern. Der Betriebsleiter trägt die Verantwortung dafür, daß die Werktätigen ihre Fähigkeiten voll entfalten und ihre Arbeit immer effektiver, produktiver und zu ihrer persönlichen Zufriedenheit gestalten. Unter diesem Gesichtspunkt wurde auch auf dem 9. FDGB-Kongreß festgestellt, daß das Wohlbefinden und die Arbeitsfreude der Menschen durch viele Faktoren beeinflußt werden.

Verantwortung der Gewerkschaften

Im Rahmen ihrer Mitwirkungsrechte bei der Ausgestaltung sozialistischer Arbeitsverhältnisse tragen die Gewerkschaften eine besondere Verantwortung für die Arbeits- und Lebensbedingungen. Sie kontrollieren die Einhaltung der entsprechenden Rechtspflichten des staatlichen Leiters, die von der Planung bis zur Durchführung konkreter Maßnahmen reichen. Die Gewerkschaften realisieren diese wichtige Seite ihrer gesellschaftlichen Verantwortung in allen Leitungsebenen und bei der Wahrnehmung aller in der Verfassung garantierten und im AGB näher ausgestalteten Rechte. So haben nach § 23 AGB die Gewerkschaftsmitgliederversammlungen bzw. Vertrauensleutevollversammlungen das Recht, zu grundlegenden Fragen der Entwicklung des Betriebes sowie der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen Stellung zu nehmen und vom Betriebsleiter Informationen und Rechenschaft zu verlangen. Es gibt keine Regelung im AGB zu Arbeits- und Lebensbedingungen, die die Verantwortung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und damit aller Werktätigen unbeachtet lassen würde.

Von besonderer Bedeutung für die gewerkschaftliche Tätigkeit zur Entfaltung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse und zur Sicherung der sozialen Belange der Werktätigen sind die im Artikel 45 der Verfassung formulierten Rechte der Gewerkschaften. Sie konkretisieren die im Artikel 44 aufgeführten grundsätzlichen Rechte und beinhalten die Befugnisse zur Entwicklung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen.

Die Gewerkschaften bestimmen maßgeblich die Gestaltung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse mit, indem sie hinsichtlich der Regelung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch den Abschluß von Kollektivverträgen mitwirken. Besondere Bedeutung kommt hierbei den Betriebskollektivverträgen (§ 28 Abs. 2 AGB) zu.

Verpflichtungen in den BKV

Konkrete, abrechenbare und termingebundene Verpflichtungen des Betriebsleiters und der Betriebsgewerkschaftsleitung zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen sind Bestandteil der Betriebskollektivverträge. Auch der sozialistische Wettbewerb (§ 34 Abs. 2 AGB) ist auf die gezielte Überbietung der Volkswirtschaftspläne gerichtet, was von entscheidender Bedeutung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen ist.

Die planmäßige Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen begründet nicht nur Rechtspflichten der Leiter und erfordert deren Kontrolle durch die gewerkschaftlichen Leitungen, sie führt auch zu wichtigen Aufgaben der Konfliktkommissionen, die bei der Lösung von Streitigkeiten bei der Durchsetzung des sozialistischen Rechts auf diesem Gebiet entstehen. Es ist zu prüfen, inwieweit die Konfliktkommission

über ihre Entscheidungstätigkeit auf die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen durch den Betrieb Einfluß nehmen kann. Nach § 24 KKO ist ihre generelle Zuständigkeit für Streitfälle auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen gegeben. Ihre Möglichkeiten hierbei sind unterschiedlich. Sie lassen sich in drei Gruppen zusammenfassen:

Die allgemein verpflichtenden Normen

Erstens: Ausgehend von der Spezifik der Aufgaben, die in den Betrieben bei der ständigen Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen zu erfüllen sind, gibt es eine Reihe von gesetzlichen Bestimmungen, die programmatischen oder grundsätzlichen Charakters sind. Sie beinhalten die Orientierung, die der sozialistische Staat auf diesem Gebiet gibt, und stellen gleichzeitig den Rahmen dar, in dem sich die staatliche Leitungstätigkeit zu vollziehen hat. Nach den Maßstäben, die diese Rechtsnormen enthalten, müssen sich sowohl die Leiter als auch die Gewerkschaften in ihrer kontrollierenden Tätigkeit richten §§ 293 ff. AGB). Deshalb werden diese Bestimmungen zumeist auch ergänzt durch Aufgabennormen, die konkrete Pflichten der Leiter begründen (z. B. § 201 ff. AGB). Sie gestalten die Arbeitsrechtsverhältnisse der Werktätigen mit dem Betrieb näher aus, führen aber nicht unmittelbar zu Ansprüchen jedes einzelnen Werktätigen, die vor der Konfliktkommission durchgesetzt werden können. Sind die Bestimmungen jedoch mit konkreten Pflichten der Leiter verbunden, so kann auf Antrag des Betriebsleiters gegen diese leitenden Mitarbeiter, sofern eine schuldhafte Pflichtverletzung (z. B. aus § 231 AGB) vorliegt, ein erzieherisches Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin durchgeführt werden.

AGB begründet Ansprüche

Zweitens: Die Konfliktkommission ist zuständig für Streitfälle zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb, wenn es um die Frage des Bestehens oder der Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis geht, das heißt auch um Rechte und Pflichten auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen. Gleichzeitig ist sie zuständig für Ansprüche, die sich aus Gesetzen oder anderen Rechtsvorschriften sowie aus Kollektivverträgen ergeben. Subjektive Rechte und Pflichten sowie mögliche Ansprüche ergeben sich in erster Linie aus Rechtsnormen. Das Arbeitsgesetzbuch und nachfolgende Rechtsvorschriften, zum Beispiel die Verordnung über Arbeitszeit und Erholungsurlaub, enthalten eine Vielzahl von Bestimmungen, aus denen sich subjektive Rechte und Pflichten sowie Ansprüche der Werktätigen im Bereich der Arbeits- und Lebensbedingungen herleiten lassen. Solche Bestimmungen sind im Arbeitszeitrecht, im Urlaubsrecht, im Arbeitsschutzrecht usw. zu finden. Für die Verwirklichung hieraus entstehender subjektiver Rechte und Pflichten und für das Durchsetzen von Ansprüchen der Werktätigen ist die Zuständigkeit der Konfliktkommission gegeben.

Drittens: Die Zuständigkeit der Konfliktkommission ist auch dann gegeben, wenn sich Rechte und Pflichten sowie Ansprüche nicht aus dem Gesetz, sondern aus einer kollektivvertraglichen Regelung ergeben. Das betrifft sowohl den Rahmenkollektivvertrag als auch den Betriebskol-

Anspruchsgrundlage auch BKV

lektivvertrag. Die Konfliktkommissionen haben dem Betriebskollektivvertrag als Anspruchsgrundlage besondere Bedeutung beizumessen. Das gilt für die Erleichterung der Arbeit der werktätigen Frau, für die Einschränkung schwerer körperlicher Arbeit, für Fragen der Arbeiterversorgung, des Berufsverkehrs, für Treueprämien usw.

Der Betriebskollektivvertrag ist ein Instrument zur Leitung und Organisation der Arbeitsverhältnisse im sozialistischen Betrieb. Er dokumentiert das ständige Bemühen um die Entfaltung der sozialistischen Demokratie und garantiert das Recht der Betriebsangehörigen, vertreten durch ihre Gewerkschaften, ihre Arbeitsverhältnisse und damit auch die Arbeits- und Lebensbedingungen selbst zu gestalten. Der Betriebskollektivvertrag bringt die hohe Verantwortung der Gewerkschaften für die Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen und ihre Verpflichtung zum Ausdruck, als umfassende Klassenorganisation der Arbeiterklasse an der Vervollkommnung der sozialistischen Arbeitsverhältnisse als einer wesentlichen Seite der Machtausübung mitzuwirken.

Die in der Bestimmung des § 28 AGB rechtlich fixierte Vertragsform bildet eine wirksame Garantie für die dauerhafte Verwirklichung der Mitgestaltung des Betriebskollektivs, vertreten durch die Gewerkschaften, und für die schöpferische Teilnahme der Werktätigen an der Leitung und Planung des Betriebes.

Welche Rechte und Pflichten ergeben sich?

Die Richtlinien des Ministerrates der DDR und des Bundesvorstandes des FDGB für die jährliche Ausarbeitung der Betriebskollektivverträge gehen davon aus, daß der Betriebskollektivvertrag als Instrument zur Erfüllung der Hauptaufgabe gestaltet werden muß. Der Betriebskollektivvertrag orientiert das Betriebskollektiv darauf, Verpflichtungen zur Erhöhung der Effektivität der Arbeit, zur Intensivierung der Produktion zu übernehmen und an der planmäßigen Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen mitzuwirken. Die Verpflichtungen im Betriebskollektivvertrag begründen Rechte und Pflichten des Betriebes und jedes einzelnen. Sie können unter Umständen Grundlage für arbeitsrechtliche Ansprüche der Werktätigen sein. Die Konfliktkommission hat bei Vorliegen eines entsprechenden Antrags festzustellen, welche Rechte und Pflichten sich für die Beteiligten des Arbeitsrechtsverhältnisses aus dem BKV ergeben bzw. wie die Festlegungen im AGB realisiert werden und ob konkrete Ansprüche einzelner Werktätiger entstanden sind.

1.10.2. Streitfälle auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes

Obwohl der Gesundheits- und Arbeitsschutz integrierter Bestandteil der Arbeits- und Lebensbedingungen ist, sollen die Aufgaben und Möglichkeiten der Konfliktkommission bei seiner Durchsetzung wegen der besonderen Bedeutung für die Werktätigen gesondert erörtert werden. Im sozialistischen Staat steht der werktätige Mensch im Mittelpunkt der

Leitungstätigkeit. Es geht um die Erziehung geistig und körperlich gesunder sozialistischer Persönlichkeiten, um die Verantwortung für eine umfassende Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes. Der sozialistische Staat realisiert seine Verantwortung besonders über die Tätigkeit des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter im Betrieb, aber auch über die Wahrung von Rechten und die Erfüllung von Pflichten durch die Werktätigen ohne besondere Leitungsfunktion sowie durch eine umfangreiche materielle Sicherstellung der Werktätigen bei einem Arbeitsunfall, einer Berufskrankheit oder bei anderen arbeitsbedingten Schädigungen.

In zweifacher Hinsicht wirksam

Die Konfliktkommission, die generell für die Verwirklichung von Rechten und Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz und für Streitigkeiten auf diesem Gebiet zuständig ist, kann in zweifacher Hinsicht wirksam werden: einmal im erzieherischen Verfahren bei schuldhafter Verletzung von Arbeitspflichten aus dem Gesundheits- und Arbeitsschutz besonders durch leitende Mitarbeiter, aber auch durch Werktätige ohne Leitungsfunktion, und zum anderen in der Beratung über Schadenersatzansprüche des Werktätigen aus Pflichtverletzungen des Betriebes im Gesundheits- und Arbeitsschutz.

Der Betriebsleiter ist entsprechend dem Kapitel 10 AGB, der Arbeitsschutzverordnung, den einschlägigen Arbeitsschutz- und Brandschutzanordnungen und den Weisungen übergeordneter Leiter und Organe verpflichtet, in seinem Bereich ständig die Arbeitssicherheit der Werktätigen zu gewährleisten. Er verwirklicht diese Aufgaben über die Gestaltung gefährdungsfreier und arbeitserleichternder Bedingungen, durch die Kontrolle und Anleitung der ihm unterstellten Leiter und Werktätigen sowie durch ein umfassendes und die sachkundige Mitwirkung förderndes Schulungs- und Erziehungssystem. Die objektiven und subjektiven Garantien für die Erfüllung der Rechtspflichten im Arbeitsschutz sind in wachsendem Maße gegeben. Immer neue technisch-technologische und arbeitsorganisatorische Möglichkeiten werden erschlossen, die eine höhere Gewähr für Arbeitssicherheit und Arbeitserleichterung bieten. Gleichzeitig werden aber auch höhere Anforderungen an die Verantwortlichen im Arbeitsschutz bezüglich des rechtzeitigen Erkennens möglicher Folgen der modernen Technik gestellt.

Die Verantwortlichen für den Arbeitsschutz haben weitgehende Voraussetzungen, ihre Pflicht zu erfüllen. Verantwortungsbewußtes und entscheidungsfreudiges Verhalten der Leiter, eigene Qualifizierung, ständiges Bemühen um die Erziehung der Werktätigen müssen als notwendige Bedingungen gefördert werden. Der sozialistische Staat setzt ideelle und materielle Stimuli ein, um die Leiter und alle Werktätigen an der Erfüllung der Aufgaben im Gesundheits- und Arbeitsschutz zu interessieren.

Rechtspflichten und Verantwortung

Werden trotz vorhandener Möglichkeiten die Pflichten nicht erfüllt, dann sind die betreffenden staatlichen Leiter rechtlich zur Verantwortung zu ziehen. Auf Pflichtverletzungen der für den Gesundheits- und Arbeitsschutz Verantwortlichen reagiert der sozialistische Staat mit unterschiedlichen Mitteln. Sie reichen von der politisch-moralischen bis

zur strafrechtlichen Verantwortlichkeit. Die Erziehung der Leiter zur Verwirklichung der Rechtspflichten im Arbeitsschutz erfolgt über die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit. Gerade hier, wo es um das Leben und die Gesundheit der Werktätigen geht, wird die kollektive Erziehung durch die Konfliktkommission notwendig. Gleiches gilt für die disziplinarische Verantwortlichkeit — beim Betriebsdirektor besonders im Rahmen der Rechenschaftslegung gegenüber dem übergeordneten Organ — und die materielle Verantwortlichkeit.

Arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit

Diese Formen der Verantwortlichkeit sind wesentliche rechtliche Möglichkeiten der Reaktion auf pflichtwidriges Verhalten im Arbeitsschutz. Sie entsprechen am ehesten dem Charakter des sozialistischen Arbeitsschutzrechts. Durch die ungenügende Anwendung der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit in der Praxis bleiben jedoch wesentliche erzieherische Möglichkeiten ungenutzt. Es ist deshalb erforderlich, die disziplinarische und die materielle Verantwortlichkeit auch im Gesundheits- und Arbeitsschutz konsequent anzuwenden.

Die Konfliktkommissionen können auf die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit wirksam Einfluß nehmen, wenn sie die Leiter dazu befähigen, den ihnen übertragenen Rechtspflichten auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes in einem erzieherischen Verfahren vor der Konfliktkommission konsequent nachzukommen.

Als Bestandteil der sozialistischen Arbeitsdisziplin ist die Verwirklichung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes ebenso Rechtspflicht wie die ordnungs- und fristgemäße Erfüllung der Arbeitsaufgaben. Auch der Werktätige ohne Leitungsfunktion trägt rechtliche Verantwortung im Arbeitsschutz (§§ 80 Abs. 1, 202 Abs. 2, 211 Abs. 2, 212, 217 Abs. 2 AGB).

Auch der Werktätige hat Pflichten

Die Werktätigen erfüllen diese Rechtspflicht in ihrer täglichen Arbeit und über ein umfangreiches System kollektiver Mitwirkung. Sie haben die Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes einzuhalten (§ 80 Abs. 1 AGB), sowie auf der Grundlage dieser allgemeinen Verpflichtungen besondere Aufgaben zu erfüllen. Sie sind verpflichtet, die ihnen zur Verfügung gestellten Körperschutzmittel zweckentsprechend zu verwenden und pfleglich zu behandeln (§ 206 Abs. 2 AGB) sowie die erforderlichen Kenntnisse im Gesundheits- und Arbeitsschutz und auch im Brandschutz zu erwerben und die notwendigen Prüfungen abzulegen (§ 211 Abs. 2 AGB). Das gilt in weiterem und besonders ausgestaltetem Umfang für Werktätige mit höheren Anforderungen, die sie auf Grund ihrer Arbeitsaufgabe im Arbeitsschutz zu erfüllen haben (§ 212 AGB). Besondere Verantwortung tragen alle Werktätigen im Zusammenhang mit der Beseitigung von Unfallgefahren und Erstmaßnahmen bei aufgetretenen Arbeitsunfällen (§ 217 Abs. 2 AGB). Im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen (§§ 252 ff. AGB) reagiert der sozialistische Staat auch auf pflichtwidriges Verhalten der Werktätigen im Arbeitsschutz. Die Anwendung der disziplinarischen Verantwortlichkeit und des erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission oder der materiellen Verantwortlichkeit, wenn dem Betrieb ein Schaden entstanden ist, ist bei Pflichtverletzungen der Werktätigen im Arbeitsschutz möglich.

Im Gesundheits- und Arbeitsschutz wird die Konfliktkommission weiterhin tätig, wenn Schadenersatzansprüche der Werktätigen bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit aus Pflichtverletzungen des Betriebes entstehen. Erleidet der Werktätige einen Arbeitsunfall gemäß § 220 Abs. 1 AGB oder eine Berufskrankheit, so hat der Betrieb dem Werktätigen den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Ein Schadenersatzanspruch bei einem Arbeitsunfall besteht nicht, wenn der Werktätige trotz ordnungsgemäßer Belehrung und Unterstützung aus grober Mißachtung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz diese vorsätzlich verletzt, dadurch der Arbeitsunfall herbeigeführt worden ist und der Betrieb dafür keine Ursachen gesetzt hat (§ 267 AGB).

Ansprüche auf Schadenersatz

Der Betrieb hat Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Zusammenwirken mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens unverzüglich zu untersuchen und ihre Ursachen und begünstigenden Bedingungen zu beseitigen. Die Ergebnisse der Untersuchungen und die dazu getroffenen erforderlichen Maßnahmen sind schriftlich festzulegen und im Arbeitskollektiv auszuwerten. Mit dieser Regelung wurde wesentlich zu größerer sozialer und Rechtssicherheit der Werktätigen beigetragen. Aufgrund der 100prozentigen Krankengeldzahlung bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit wird sich in Zukunft die Anzahl der Streitfälle bei der Anwendung der Schadenersatzleistungen verringern.

Nach § 218 AGB hat der Betrieb Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten im Zusammenwirken mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und der Einrichtung des Betriebsgesundheitswesens unverzüglich zu untersuchen und ihre Ursachen und begünstigenden Bedingungen zu beseitigen. Die Ergebnisse der Untersuchungen und die erforderlichen Maßnahmen sind schriftlich festzulegen und im Arbeitskollektiv auszuwerten.

Jeden Unfall untersuchen

Wurde festgestellt, daß der Werktätige gemäß § 267 Abs. 2 AGB trotz ordnungsgemäßer Belehrung, Unterweisung und Kontrolle aus grober Mißachtung seiner Pflichten im Gesundheits- und Arbeitsschutz diese vorsätzlich verletzte, dadurch der Arbeitsunfall herbeigeführt worden ist und der Betrieb dafür keine Ursachen gesetzt hat, so besteht kein Schadenersatzanspruch.

Ist der Werktätige mit einer solchen Entscheidung nicht einverstanden, so hat er das Recht, sich an die Konfliktkommission zu wenden. Jede Entscheidung darüber, ob die Schadenersatzforderung berechtigt ist, erfordert die Prüfung verschiedener Voraussetzungen. Es muß zuerst festgestellt werden, ob ein Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit vorliegt und demzufolge dem Werktätigen ein Schaden entstanden ist. Über die Anerkennung entscheidet nicht die Konfliktkommission, sondern ein gewerkschaftliches Organ. Nach § 222 AGB wird die Entscheidung, ob ein Arbeitsunfall bzw. eine Berufskrankheit vorliegt, von der Betriebsgewerkschaftsleitung bzw. der Verwaltung der Sozialversicherung beim Kreisvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes getroffen. Wenn im folgenden vom Arbeitsunfall die Rede ist, so gilt das gleichermaßen für die Berufskrankheit.

Anerkennung als Arbeitsunfall

Über die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall entscheidet

- die Betriebsgewerkschaftsleitung, wenn der Werktätige in einem Betrieb arbeitet, von dem die Geldleistungen der Sozialversicherung ausgezahlt werden,
- die Verwaltung der Sozialversicherung des Kreisvorstandes des FDGB, wenn der Werktätige in einem Betrieb arbeitet, von dem keine Geldleistungen der Sozialversicherung ausgezahlt werden,
- die zuständige Dienststelle der Staatlichen Versicherung der Deutschen Demokratischen Republik für die Versicherten der Sozialversicherung bei der Staatlichen Versicherung der Deutschen Demokratischen Republik.

Streitfälle über die Anerkennung eines Unfalls als Arbeitsunfall entscheiden die zuständigen Beschwerdekommissionen der Sozialversicherung (§ 302 AGB).

Die Konfliktkommission prüft dann weiterhin, ob die vom Betriebsleiter bei der Unfalluntersuchung festgestellte Pflichtverletzung vorliegt bzw. ob sie eine Ablehnung des Schadenersatzanspruchs zur Folge haben muß (§ 267 Abs. 2 AGB).

Überzeugende Entscheidung des Leiters

Diese Darlegungen zeigen, daß für den Ersatz des Schadens bei Arbeitsunfall gemäß § 220 AGB der Betrieb verantwortlich ist. Hat er einen Anspruch aus Gründen des § 267 Abs. 2 AGB abgelehnt, so kann seine Entscheidung von der Konfliktkommission und von den Gerichten überprüft und abgeändert werden. Von der Richtigkeit und Überzeugungskraft der Entscheidung des Betriebsleiters hängt es deshalb in bedeutendem Maße ab, ob es noch zu einer Arbeitsstreitigkeit über die Verwirklichung der Rechte aus den §§ 267 ff. AGB zwischen dem Betrieb und dem Werktätigen kommt. (Vgl. hierzu auch Abschn. „Schadenersatzansprüche der Werktätigen an den Betrieb".)

1.10.3. Streitfälle auf dem Gebiet der besonderen Förderung der Frauen und Jugendlichen

Der verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichberechtigung der Frau findet ganz besonders im Arbeitsgesetzbuch, aber auch in weiteren arbeitsrechtlichen Vorschriften seine Konkretisierung. Die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau im Bereich der Arbeit erfordert gleichzeitig besonderen Arbeitsschutz für Frauen und spezielle Maßnahmen der Förderung von Frauen mit Kindern. Gleichberechtigung der Frau und besondere Förderung von Frauen mit Kindern sind Bestandteil des Zieles des Sozialismus, sie sind eine Aufgabe der Leitung der Betriebe. In der Rechtsverwirklichung sind diese Fragen besonders zu beachten, auch durch die Tätigkeit der Konfliktkommission.

Die Konfliktkommission ist für Ansprüche zuständig, die sich aus Gesetzen und anderen Rechtsvorschriften und hier besonders aus betriebskollektivvertraglichen Regelungen sowie aus dem Frauenförderungsplan ergeben.

Eindeutig ist ihre Zuständigkeit beispielsweise bei Ansprüchen aus

dem 12. Kapitel des Arbeitsgesetzbuches und den entsprechenden Rechtsvorschriften gegeben, die diese Bestimmungen ergänzen. Ansprüche zum Beispiel auf Hausarbeitstag, Freizeit im Anschluß an den Wochenurlaub und Wiederbeschäftigung in der im Arbeitsvertrag vereinbarten Arbeitsaufgabe nach Wiederkehr in den Betrieb sind über die Konfliktkommission durchsetzbar.

Durchsetzbare Ansprüche der Frau

Das trifft auch für die Vorschriften zu, die dem Schutz der Gesundheit der Frau im Arbeitsprozeß dienen. Mit der Arbeitsschutzanordnung Nr. 5 vom 9. August 1973 – Arbeitsschutz für Frauen und Jugendliche – (GBl. I Nr. 44 S. 465) wurden für diese Personengruppen umfangreiche Schutzvorschriften geschaffen. Diese Arbeitsschutzanordnung gilt für die Beschäftigung von Frauen und Jugendlichen im Arbeitsprozeß, im Ausbildungsprozeß und in Arbeitsgemeinschaften, zum Beispiel von Schülern und Studenten, sowie für Schüler im polytechnischen Unterricht (§ 1 Abs. .1 Arbeitsschutzanordnung).

Nach § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzanordnung ist der Betriebsleiter dafür verantwortlich, daß die Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen für Frauen und Jugendliche hinsichtlich der Einhaltung der Forderungen dieser Arbeitsschutzanordnung regelmäßig überprüft werden. Es sind solche Voraussetzungen zu schaffen, die eine Anpassung der Arbeitsbedingungen an das individuelle physische Leistungsvermögen gewährleisten. Aus dieser Rechtsvorschrift erwachsen dem Betriebsleiter und den leitenden Mitarbeitern besondere Pflichten, und es werden spezielle Ansprüche der Werktätigen begründet.

Ansprüche werktätiger Frauen entstehen auch aus den Festlegungen im Betriebskollektivvertrag und im Frauenförderungsplan, sofern sie sich auf die konkrete Ausgestaltung ihrer Arbeitsrechtsverhältnisse beziehen (§ 30 AGB).

Bei der Entscheidung von Streitfällen auf dem Gebiet der Förderung und des besonderen Schutzes von Jugendlichen ist die Konfliktkommission dann zuständig, wenn konkrete Rechte und Pflichten oder Ansprüche für Jugendliche aus Gesetz und Rechtsvorschriften oder aus kollektivvertraglichen Bestimmungen entstehen.

Jugendgesetz gibt klare Orientierung

Ihre Zuständigkeit ist beispielsweise dann gegeben, wenn durch den Betrieb Pflichten aus dem Jugendgesetz der DDR vom 28. Januar 1974 (GBl. I Nr. 5 S. 45) nicht erfüllt wurden und daraus Ansprüche Jugendlicher ableitbar sind (vgl. §§ 8 ff. Jugendgesetz der DDR). Das gilt insbesondere für die sich aus dem Kapitel II des Jugendgesetzes ergebenden Pflichten der Staats- und Wirtschaftsfunktionäre, die in den Betriebskollektivverträgen zu konkretisieren sind, zur Förderung der Initiative der Jugend. Über ihre Erfüllung hat der Betriebsleiter vor der BGL, der FDJ-Leitung und der Jugend des gesamten Betriebes im Rahmen der Rechenschaftslegung zu berichten (§ 31 AGB).

Verletzungen der Pflichten des Betriebes aus dem Betriebskollektivvertrag können zur disziplinarischen Verantwortlichkeit leitender Mitarbeiter oder zu einem erzieherischen Verfahren vor der Konfliktkommission führen. Sie können auch konkrete Ansprüche Jugendlicher aus dem Arbeitsrechtsverhältnis auslösen.

1.11. Anträge auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin

Instrument zur Sicherung der Gesetzlichkeit

Auf der Grundlage der Konfliktkommissionsordnung werden der Konfliktkommission im Rahmen der Beratung über Arbeitsrechtssachen wichtige Aufgaben bei der Erziehung der Werktätigen zur bewußten und freiwilligen Einhaltung der sozialistischen Arbeitsdisziplin übertragen. Diese Aufgaben erfüllen sie unter anderem durch die Beratung und Entscheidung von Anträgen auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin. Die Durchführung erzieherischer Verfahren vor der Konfliktkommission ist eine wirksame Form zur Einbeziehung der Kollektive in die Überwindung von Verletzungen der sozialistischen Arbeitsdisziplin. Die erzieherische Wirksamkeit dieses Verfahrens hängt wesentlich davon ab, wie den Mitgliedern der Konfliktkommission Inhalt und Funktion der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit klar sind. Das erzieherische Verfahren ist im Rahmen der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit der Werktätigen ein notwendiges staatliches Instrument zur Sicherung der Gesetzlichkeit und der strikten Einhaltung von Ordnung und Disziplin. Hat der Werktätige durch die schuldhafte Verletzung von Arbeitspflichten das gemeinschaftliche Zusammenwirken innerhalb der vom Arbeitsrecht geregelten sozialistischen Arbeitsverhältnisse gestört, so tritt die arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit ein. Eine im Arbeitsgesetzbuch vorgesehene Form der Einwirkung auf Arbeitspflichtverletzungen ist die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens (§ 255 Abs. 3 AGB).

Wie bei jeder Form arbeitsrechtlicher Verantwortlichkeit hat der Pflichtverletzer für dieses Verhalten einzustehen, sich „zu verantworten". Im erzieherischen Verfahren erfolgt dieses Einstehenmüssen gegenüber dem gesellschaftlichen Gericht, der Konfliktkommission, die hier anstelle des sozialistischen Staates steht und vom Werktätigen Rechenschaft fordert.

Pflichtwidrige Verhaltensweise

Die Konfliktkommission hat im erzieherischen Verfahren dem Pflichtverletzer die Schädlichkeit seines pflichtwidrigen Verhaltens bewußtzumachen, die Ursachen und begünstigenden Bedingungen für das Begehen der Arbeitspflichtverletzung aufzudecken, auf die betrieblichen oder volkswirtschaftlichen Folgen hinzuweisen und unter Umständen notwendige Erziehungsmaßnahmen auszusprechen, die die künftige ordnungsgemäße Erfüllung der Arbeitspflichten sichern helfen.

Das erzieherische Verfahren vor der Konfliktkommission hat seine Funktion erfüllt, wenn der betreffende Werktätige eindeutig verspürt, daß das pflichtwidrige Verhalten mißbilligt wird und daß der sozialistische Staat über die Konfliktkommission unabdingbar auf negatives Verhalten reagiert und unnachgiebig die Änderung des Verhaltens fordert.

Die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission setzt einen entsprechenden Antrag voraus. Der § 255 Abs. 3 AGB berechtigt den Disziplinarbefugten, bei Arbeitspflichtverletzungen

einen Antrag bei der Konfliktkommission auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens zu stellen, wenn er es für angemessen hält.

Die wesentlichen Rechtsgrundlagen für das erzieherische Verfahren sind der § 255 Abs. 3 AGB, das Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte sowie die §§ 28 und 29 KKO.

In den Bestimmungen der §§ 28 und 29 KKO werden die inhaltlichen Anforderungen an den Antrag des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens sowie das Verfahren selbst und die im Ergebnis der Beratung festzulegenden Erziehungsmaßnahmen konkret geregelt. In der erzieherischen Einwirkung auf den Pflichtverletzer arbeiten der Betriebsleiter und die Konfliktkommission eng zusammen. Sie realisieren dabei spezifische Aufgaben, für deren Erfüllung sie letztlich rechenschaftspflichtig sind.

Betriebsleiter ist disziplinarbefugt

Gemäß § 71 Abs. 1 AGB ist der Betrieb verpflichtet, alle Voraussetzungen für eine hohe Arbeitsdisziplin, für Ordnung und Sicherheit im Arbeitsprozeß zu schaffen. Diese Verpflichtung erfordert, daß der Betriebsleiter als Beauftragter der sozialistischen Staatsmacht bei schuldhafter Verletzung der Arbeitsdisziplin im Auftrag des Staates auf das Verhalten des Pflichtverletzers reagiert. Es entspricht dem Prinzip der Einzelleitung und der Wahrung der Gesetzlichkeit, daß allein der Betriebsleiter bzw. der von ihm beauftragte leitende Mitarbeiter disziplinarbefugt ist und über die rechtliche Reaktion auf die schuldhafte Arbeitspflichtverletzung entscheidet.

Die Art und Weise dieser Reaktion kann unterschiedlich sein. Das Arbeitsgesetzbuch sieht zwei Formen der rechtlichen Einwirkung auf den Pflichtverletzer vor — die Durchführung eines Disziplinarverfahrens durch den Disziplinarbefugten oder eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission.

Stellt der Disziplinarbefugte bei Arbeitspflichtverletzungen einen Antrag bei der Konfliktkommission auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens, so entscheidet er sich für eine gesetzlich vorgesehene Maßnahme, auf die Arbeitspflichtverletzung zu reagieren.

Der nach § 255 Abs. 3 AGB in Verbindung mit § 28 KKO vom Disziplinarbefugten zu stellende Antrag auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens vor der Konfliktkommission ist ein ausschließlich dem Disziplinarbefugten obliegendes Recht. Er entscheidet über die Art und Weise der rechtlichen Reaktion auf den Verletzer der sozialistischen Arbeitsdisziplin.

Zwei Formen der rechtlichen Reaktion

Es kann also unterschieden werden:

- Bei schuldhafter Verletzung der Arbeitspflichten reagiert der Betriebsleiter (bzw. ein von ihm beauftragter leitender Mitarbeiter) als Disziplinarbefugter selbst, indem er ein Disziplinarverfahren durchführt (§ 255 Absätze 1 und 2 AGB).
- Die rechtliche Reaktion erfolgt durch das gesellschaftliche Gericht, indem ein erzieherisches Verfahren durchgeführt wird (§ 255 Abs. 3 AGB).

Welche dieser beiden Formen zur Anwendung kommen soll, ist alleiniges Entscheidungsrecht des Disziplinarbefugten als des für die Gewähr-

leistung der sozialistischen Arbeitsdisziplin verantwortlichen betrieblichen Leiters. Allerdings darf wegen desselben Sachverhalts nicht ein erzieherisches Verfahren vor der Konfliktkommission beantragt und ein Disziplinarverfahren durchgeführt werden.

Was der Antrag enthalten muß

Mit dem Antrag des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens entscheidet sich der Disziplinarbefugte für eine durch das gesellschaftliche Gericht vorzunehmende Verantwortlichkeitsprüfung und rechtliche Reaktion auf die schuldhafte Verletzung der Arbeitsdisziplin. Der Antrag auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens ist zu stellen, wenn der Disziplinarbefugte es für angemessen hält.

Hierzu bedarf es einer vorherigen gründlichen Prüfung aller Umstände. Um die Entscheidung des Betriebsleiters überzeugend zu begründen und das nunmehr erforderliche Tätigwerden, die eigenverantwortliche Entscheidungsfindung der Konfliktkommission zu erleichtern, werden in § 28 Abs. 1 KKO bestimmte Anforderungen an den Antrag des Betriebsleiters gestellt. Der Antrag hat vor allem zu enthalten:

- die Darstellung der Disziplinverletzung
- die festgestellten Ursachen und Bedingungen
- die Einschätzung der Persönlichkeit des Werktätigen.

Der Inhalt des Antrags drückt unter anderem aus, wie der Betrieb die in § 252 Abs. 1 AGB geregelte Verantwortung zur unverzüglichen Aufdeckung der Ursachen und Bedingungen der Arbeitspflichtverletzung sowie deren Beseitigung erfüllt. Mängel des Antrags sind regelmäßig auf die Verletzung von Leiterpflichten zurückzuführen. Insofern haben die Konfliktkommissionen bereits bei der Prüfung des Antrags auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens Möglichkeiten, den Leiter zur strikten Durchsetzung des sozialistischen Arbeitsrechts anzuhalten. Sie haben das Recht, wenn der Antrag des Betriebsleiters nicht den gesetzlichen Anforderungen entspricht, vom Betriebsleiter die Erfüllung dieser Rechtspflicht in Form der Beseitigung der Mängel des Antrags zu verlangen (§ 25 Abs. 2 KKO).

Die in § 28 KKO genannten Anforderungen an den Antrag sind jedoch nur beispielhaft aufgezählt. Im Antrag des Betriebsleiters sollte insbesondere darüber hinaus ausgedrückt werden, welche maßgebenden Gründe den Betriebsleiter bewogen hatten, kein Disziplinarverfahren durchzuführen und statt dessen die Sache zur Durchführung eines erzieherischen Verfahrens an die Konfliktkommission zu übergeben.

Anforderungen beispielhaft aufgeführt

Damit wird es möglich festzustellen, ob der Betriebsleiter in Würdigung der in § 253 AGB genannten Gesamtheit aller Umstände zu dieser Entscheidung gekommen ist. Ferner wird von vornherein gewährleistet, daß Anträge nur zu den Disziplinverletzungen gestellt werden, die zur Beratung vor der Konfliktkommission geeignet sind.

Der Betriebsleiter ist rechtlich verpflichtet, einen ordnungsgemäßen, vollständigen Antrag auf Durchführung eines erziehrischen Verfahrens zu stellen. Er leitet damit die Anwendung der disziplinarischen Verantwortlichkeit durch ein gesellschaftliches Gericht ein. Mit einem der-

artigen Antrag erleichtert der Betriebsleiter der Konfliktkommission die eigenverantwortliche Prüfung der Voraussetzungen der disziplinarischen Verantwortlichkeit und die gegebenenfalls im Ergebnis der Beratung zu treffende Entscheidung.

Wann ist die Sache zur Beratung geeignet?

Ist ein Antrag auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens gestellt, dann obliegt es nunmehr der Konfliktkommission, selbständig zu prüfen, ob der Antrag den gesetzlichen Anforderungen entspricht. Darüber hinaus muß sich die Konfliktkommission mit dem Inhalt des Antrags befassen und feststellen, ob die Sache zur Beratung vor der Konfliktkommission geeignet ist oder ob Gründe vorliegen, die das verneinen.

Die erzieherische Einwirkung durch die Konfliktkommission ist dann angebracht, wenn der Betreffende seine Arbeitspflichten bisher ordentlich erfüllt hat, die Maßnahmen der Konfliktkommission ausreichen, um die Ursachen und Bedingungen der Arbeitspflichtverletzung und deren schädliche Folgen aufzudecken sowie deren Beseitigung anzuregen, und wenn die gesellschaftlichen Kollektive fähig sind, mit entsprechender staatlicher Autorität die Auseinandersetzung mit dem Pflichtverletzer zu führen, um den erzieherischen Zweck zu erreichen.

Erziehung ist Ziel der Beratung

Die erzieherische Wirkung auf den betreffenden Werktätigen hängt entscheidend von der sorgfältigen Vorbereitung und Durchführung des erzieherischen Verfahrens ab, von der Aufdeckung der Ursachen und Bedingungen der Arbeitspflichtverletzung, vom Nachweis der gesetzlichen Voraussetzungen der disziplinarischen Verantwortlichkeit und von der Würdigung der Gesamtheit aller Umstände. Auf diese Weise wird erreicht, daß der Werktätige sein fehlerhaftes Verhalten einsieht und davon überzeugt wird, daß er künftig verantwortungsbewußt die sozialistische Arbeitsdisziplin einzuhalten hat.

Auf Rechtskonferenzen wurde über vielfältige positive Wirkungen erzieherischer Verfahren berichtet. Es gibt eine Reihe von Beispielen, in denen erzieherische Verfahren vor allem durch die Einbeziehung der Kollektive spürbare Veränderungen im Verhalten von Disziplinverletzern bewirkt haben. Dieser Umstand sowie die umfassende Würdigung weiterer in § 253 AGB genannten Umstände berechtigen die Konfliktkommission, im Ergebnis einer durchgeführten Beratung bei Vorliegen schuldhafter Arbeitspflichtverletzung von Erziehungsmaßnahmen abzusehen (§ 29 Abs. 1 KKO). Gelangt die Konfliktkommission zu dem Ergebnis, daß durch das erzieherische Verfahren bereits der erzieherische Zweck erreicht ist, so hat sie das im Beschluß ausdrücklich festzuhalten. In anderen Fällen wird die Beratung notwendig mit dem Ausspruch von Erziehungsmaßnahmen enden, um eine ausreichende erzieherische Einwirkung auf den Pflichtverletzer zu erzielen.

In § 29 Abs. 2 KKO sind die Erziehungsmaßnahmen ausschließlich angeführt:

- Die Verpflichtung des Werktätigen, sich vor dem Kollektiv zu entschuldigen, wird bestätigt, oder ihm wird eine solche Pflicht auferlegt.
- Andere Verpflichtungen des Werktätigen, die der Durchsetzung des

Erziehungszieles dienen, werden bestätigt, oder ihm werden solche Pflichten auferlegt.

■ Dem Werktätigen wird eine Rüge ausgesprochen.

Rechtlich nicht zulässige Maßnahmen

Andere Maßnahmen, so zum Beispiel die in § 254 Abs. 1 AGB festgelegten Disziplinarmaßnahmen oder mögliche Verpflichtungen (z. B. Geldbußen), sind rechtlich nicht zulässig. Derartige Entscheidungen der Konfliktkommission müssen wegen Ungesetzlichkeit durch die Gerichte aufgehoben werden. Unzulässig ist es ebenfalls, den Werktätigen zu Sonderschichten oder Solidaritätsspenden zu verpflichten oder derartige Verpflichtungen zu bestätigen, da es sich bei diesen Leistungen ihrem Charakter nach keinesfalls um „Erziehungsmaßnahmen“ für arbeitspflichtverletzendes Verhalten handelt.

Die durch die Konfliktkommission festzulegenden Erziehungsmaßnahmen sind von den ausschließlich durch den Disziplinarbefugten auszusprechenden Disziplinarmaßnahmen auch dadurch klar abzugrenzen, daß Erziehungsmaßnahmen nicht in die Personalakte einzutragen sind.

Die erzieherische Wirkung auf den Pflichtverletzer beschränkt sich nicht auf die Beratung vor der Konfliktkommission und den Ausspruch einer Erziehungsmaßnahme, sondern setzt sich in der Erziehung im Arbeitskollektiv fort. Darauf kann die Konfliktkommission hinwirken, indem sie Verpflichtungen des Arbeitskollektivs zur Erziehung des Werktätigen bestätigt (§ 29 Abs. 3 KKO).

Mit dem durch den Betriebsleiter gestellten Antrag auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens ist unter Beachtung des § 29 KKO nicht zwingend der Ausspruch einer Erziehungsmaßnahme verbunden. Hat der Betriebsleiter sich entschieden, die Sache der Konfliktkommission zur Durchführung eines erzieherischen Verfahrens zu übergeben, so ist er weder berechtigt, eine Erziehungsmaßnahme seitens der Konfliktkommission zu fordern, noch im Falle des Absehens von dem Ausspruch einer Erziehungsmaßnahme nun ein Disziplinarverfahren durchzuführen und eine der in § 254 Abs. 1 AGB festgelegten Disziplinarmaßnahmen auszusprechen. Die Durchführung eines Disziplinarverfahrens durch den Betriebsleiter nach der Entscheidung der Konfliktkommission wegen desselben Disziplinarverstoßes ist unzulässig.

Einspruch gegen den Beschluß

Hat die Konfliktkommission eine sachliche Entscheidung getroffen, und ist der Betriebsleiter damit nicht einverstanden, so kann er hiergegen nur mittels des Einspruchs gemäß § 58 KKO vorgehen. Stellt das Gericht bei der Entscheidung über einen Einspruch gegen eine Entscheidung der Konfliktkommission fest, daß keine Disziplinverletzung vorliegt, so hebt es den Beschluß der Konfliktkommission auf. Damit endet das Verfahren, und dem Werktätigen darf eine Verletzung der Arbeitsdisziplin nicht vorgehalten werden. War der Einspruch begründet, so hebt das Gericht wie in allen anderen Fällen die Entscheidung der Konfliktkommission auf und gibt die Sache mit entsprechenden Empfehlungen zur erneuten Beratung an die Konfliktkommission zurück. Das Gericht entscheidet in diesen Fällen durch Beschluß. Gegen diese Entscheidung des Kreisgerichts ist der Einspruch (Berufung) nicht zulässig.

Ungeeignetheit der Sache

In § 28 Abs. 2 KKO ist der Konfliktkommission das Recht zugebilligt, in besonderen Fällen den Antrag des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens zurückzuweisen, wenn sie nach selbständiger Würdigung der in § 253 AGB genannten Gesamtheit aller Umstände die Sache zur Beratung vor der Konfliktkommission für nicht geeignet hält.

Ein Antrag des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin ist zur Beratung vor der Konfliktkommission insbesondere nicht geeignet, wenn bereits durchgeführte Beratungen der Konfliktkommission oder gegen den Werktätigen ausgesprochene Disziplinarmaßnahmen nicht zu einer Veränderung seines Verhaltens geführt haben und eine Veränderung auch nicht durch die erneute Beratung zu erwarten ist. Gleichermaßen wäre von der Durchführung eines erzieherischen Verfahrens abzusehen, wenn infolge des Verhaltens des Disziplinverletzers die Autorität der Konfliktkommission in der Beratung beeinträchtigt wird.

Die Zurückweisung wegen Ungeeignetheit der Sache kann innerhalb und außerhalb einer Beratung durch Beschluß einer ordnungsgemäß besetzten Konfliktkommission erfolgen. Gegen die Zurückweisung des Antrags auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Ungeeignetheit ist der Einspruch unzulässig.

Weist die Konfliktkommission den Antrag wegen Ungeeignetheit der Sache zurück, so kann der Disziplinarbefugte innerhalb eines Monats nach Zugang der Entscheidung der Konfliktkommission ein Disziplinarverfahren durchführen. Das gleiche Recht steht dem Betrieb auch dann zu, wenn wegen zweimaligen unbegründeten Ausbleibens des Antragsgegners in der Beratung der Konfliktkommission der Antrag zurückgegeben wird (§ 30 Abs. 2 KKO).

1.12. Streitfälle zwischen der Kasse der gegenseitigen Hilfe und ihren Mitgliedern

Gewährung zinsloser Darlehen

Die Kasse der gegenseitigen Hilfe ist eine gewerkschaftliche Einrichtung, die in allen Betriebs- und Ortsgewerkschaftsorganisationen gebildet werden kann. Ihre Aufgaben, Verantwortlichkeit und Arbeitsweise sind in einer Richtlinie festgelegt, die am 1. Juli 1966 vom Präsidium des Bundesvorstandes des FDGB beschlossen und am 27. Dezember 1966 vom Sekretariat des Bundesvorstandes ergänzt worden ist. Nach dieser Richtlinie obliegt es der Kasse der gegenseitigen Hilfe, „durch solidarische und kameradschaftliche Hilfe der Mitglieder untereinander, bei plötzlich eintretenden Notfällen, Ereignissen des Lebens, Inanspruchnahme von Dienstleistungen oder Erwerb von Industriewaren durch Gewährung zinsloser Darlehen kurzfristig zu helfen“ (Abschn. I Ziff. 2 der Richtlinie).

Die Kasse der gegenseitigen Hilfe ist folglich ihrem Charakter nach eine Institution der gegenseitigen Solidarität ihrer Mitglieder untereinander.

Stellt ein Mitglied einen Darlehensantrag, dann entscheidet über die Gewährung des Darlehens und dessen Höhe ausschließlich die Kassenleitung im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen Möglichkeiten (Abschn. IV Ziff. 3 der Richtlinie). Wird die Gewährung des Darlehens abgelehnt, oder ist der Antragsteller mit einer anderen Entscheidung der Kassenleitung, die aufgrund seines Antrags zustande kam, nicht einverstanden, so kann er sich beschwerdeführend an seine zuständige Betriebsgewerkschaftsleitung wenden, die über die Beschwerde endgültig entscheidet. Der Gerichtsweg ist in diesen Fällen nicht gegeben (Abschn. VI Ziff. 1 der Richtlinie).

Inhalt des Darlehensvertrages

Wird das Darlehen gewährt, dann ist ein Darlehensvertrag abzuschließen, der außer der Höhe des Darlehens die Rückzahlungstermine und die Höhe der Tilgungsraten zu enthalten hat. Die Tilgungsraten sind so festzulegen, daß die Rückzahlung innerhalb von zwölf Monaten gewährleistet ist. Der Darlehensvertrag ist vom Darlehensnehmer und von der Kassenleitung zu unterzeichnen. Damit entstehen zwischen dem Darlehensnehmer und der Kassenleitung zivilrechtliche Beziehungen. Da jedoch nur Werktätige Mitglieder der Kasse der gegenseitigen Hilfe werden können, die mit dem Betrieb, in dem sie gebildet wurde, ein Arbeitsrechtsverhältnis abgeschlossen haben, ist das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses Voraussetzung. Deshalb wurde in § 24 Abs. 3 KKO festgelegt, daß die Konfliktkommission Streitfälle über die Darlehensrückzahlung wie Arbeitsrechtsstreitigkeiten zu behandeln haben. Somit kommen die Bestimmungen der §§ 55 ff. KKO (Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten), insbesondere § 55 Abs. 1 KKO, wonach die Konfliktkommission bei Streitigkeiten wegen Geldforderungen nur bis zur Höhe von etwa 500 Mark zuständig ist, in diesen Streitfällen nicht zur Anwendung. Die Konfliktkommissionen können folglich auch dann über den Antrag beraten, wenn die Forderung den Betrag von 500 Mark übersteigt.

Antrag des Vorsitzenden der BGL

Kommt ein Werktätiger als Darlehensnehmer seinen Verpflichtungen aus dem abgeschlossenen Darlehensvertrag nicht oder nicht vereinbarungsgemäß nach, so ist der Vorsitzende der BGL oder in seinem Auftrag der Vorsitzende der Kasse der gegenseitigen Hilfe oder dessen Stellvertreter berechtigt, Ansprüche, die sich aus der Darlehensgewährung ergeben, gerichtlich und außergerichtlich geltend zu machen (Abschn. VI Ziff. 2 der Richtlinie). Wird der an die Konfliktkommission gerichtete Antrag nicht vom Vorsitzenden der BGL, sondern vom Vorsitzenden der Kasse der gegenseitigen Hilfe oder von dessen Stellvertreter gestellt, so muß ein schriftlicher Auftrag des BGL-Vorsitzenden vorliegen. Dieser Auftrag ist spätestens in der Beratung der Konfliktkommission vorzulegen, andernfalls ist der Antrag von der Konfliktkommission zurückzuweisen.

Obwohl für die Antragstellung besondere Anforderungen in der Konfliktkommissionsordnung nicht vorgesehen sind, muß dem Antrag dennoch zweifelsfrei zu entnehmen sein, gegen wen die Forderung erhoben wird, welche Vereinbarungen im Darlehensvertrag getroffen wurden und mit welchen Rückzahlungsraten der Darlehensnehmer seit wann

im Rückstand ist. Zu empfehlen ist auch, darzulegen, welche Anstrengungen und Bemühungen die BGL oder die Kassenleitung bisher unternommen hat, um den säumigen Darlehensnehmer zur freiwilligen termingerechten Zahlung anzuhalten.

Im Antrag ist anzugeben, wann zwischen dem Werktätigen als Darlehensnehmer und der Kassenleitung ein Darlehensvertrag zustande kam und wann vereinbarungsgemäß das Darlehen gezahlt wurde. Es ist zweckmäßig, eine Abschrift des Darlehensvertrages dem Antrag an die Konfliktkommission beizufügen.

Wann sollte der Antrag gestellt werden?

Anträge auf Beratung solcher Streitigkeiten sollten unmittelbar dann gestellt werden, wenn der Darlehensnehmer mit den Rückzahlungsraten in Rückstand kommt und auch auf Aussprachen und schriftliche Hinweise seitens der Kassenleitung nicht reagiert. In solchen Fällen ist anzunehmen, daß sich der Darlehensnehmer weigert, seinen Rückzahlungsverpflichtungen termingemäß nachzukommen.

Die Zuständigkeit der Konfliktkommission ergibt sich auch bei diesen Streitfällen aus § 9 Abs. 1 GGG. Danach ist die Konfliktkommission für die Beratung und Entscheidung zuständig, in deren Tätigkeitsbereich der Werktätige seinen Arbeitsplatz hat. Ist der Werktätige zwischenzeitlich aus dem Betrieb ausgeschieden, dann bleibt gemäß § 25 Abs. 1 KKO die Zuständigkeit der Konfliktkommission aus dem früheren Arbeitsrechtsverhältnis bestehen.

In Vorbereitung und bei der Durchführung der Beratung hat die Konfliktkommission zu prüfen, ob der gestellte Antrag den Anforderungen entspricht und ob er rechtlich begründet ist. Werden diese Fragen bejaht, und ist die Konfliktkommission für die Behandlung des Streitfalles zuständig, so prüft sie, welche Termine für die Rückzahlung vereinbart wurden. Die Forderung ist dann fällig und der Antrag an die Konfliktkommission berechtigt, wenn die Vereinbarungen im Darlehensvertrag nicht oder nicht termingemäß eingehalten wurden.

Freiwillige Verpflichtung anstreben

In der Beratung darf auch nur über die Rückzahlungsbeträge entschieden werden, die fällig sind, deren Rückzahlungstermin folglich bereits zum Zeitpunkt der Beratung verstrichen ist. Mit dieser Forderung ist die Möglichkeit der Konfliktkommission nicht eingeschränkt, auch über künftige Rückzahlungstermine mit zu beraten. Hier kommt es darauf an, in der Beratung auf den Darlehensnehmer in soweit einzuwirken, daß er sich freiwillig verpflichtet, die noch ausstehenden Beträge termingerecht zu zahlen. Eine solche Verpflichtung wäre dann von der Konfliktkommission zu bestätigen. Es ist aber auch zulässig, dem Darlehensnehmer solche Verpflichtungen aufzuerlegen.

In der Beratung muß festgestellt werden, welche Gründe den Darlehensnehmer veranlaßt haben, die vereinbarten Festlegungen für die Rückzahlung nicht einzuhalten. Die Konfliktkommission sollte sorgfältig die finanziellen Verhältnisse des Darlehensnehmers prüfen. Dazu gehören beispielsweise die eigenen Arbeitseinkünfte und die der im Haushalt lebenden Familienangehörigen, laufende Ausgaben für den Lebensunterhalt der Familie, eventuelle Unterhaltsverpflichtungen und bestehende Kreditverträge. Bei der Festlegung der Rückzahlungsverpflich-

tungen haben die Konfliktkommissionen die Regelungen über die Pfändung des Arbeitseinkommens zu berücksichtigen (§§ 96 ff. ZPO). Bei der Festlegung der Höhe der monatlichen Rückzahlungsraten ist deshalb der pfändungsfreie Betrag zu beachten.

Konkrete Angaben im Beschluß

Da der Beschluß möglicherweise nach der Vollstreckbarkeitserklärung durch das Kreisgericht im Wege der Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden muß, ist er vollstreckungsfähig zu gestalten. Er muß daher enthalten, wann und in welcher Höhe der Antragsgegner die Rückzahlungsraten zu leisten hat. Gegebenenfalls ist noch anzugeben, wohin die Raten zu zahlen sind.

Handelt es sich um solche Darlehensnehmer, die bereits aus dem Betrieb ausgeschieden sind und deshalb auch zur anberaumten Beratung der Konfliktkommission nicht erscheinen, dann sollte, da es sich in der Regel um einfache und geklärte Sachverhalte handelt, die Konfliktkommission gemäß § 30 Abs. 2 KKO über den Rückzahlungsanspruch der Kasse der gegenseitigen Hilfe in Abwesenheit des Antragsgegners entscheiden, wenn dieser auch der zweiten Einladung zur Beratung nicht Folge geleistet hat.

Nach § 24 Abs. 3 KKO ist die Konfliktkommission für Streitfälle zwischen der Kasse der gegenseitigen Hilfe und ihren Mitgliedern zuständig, die sich aus der Rückzahlung von Darlehen ergeben. Es können aber auch Streitfälle in der Art auftreten, daß Einlagen an Mitglieder zurückzuzahlen sind und zwischen den Einzahlungsbelegen der Mitglieder und den Unterlagen der Kassenleitung Unterschiede auftreten. Die Zuständigkeit der Konfliktkommission ist auch in diesen Fällen zu bejahen, damit Streitigkeiten dieser Art ebenfalls auf der Grundlage der gesetzlichen Regelungen entschieden werden.

Verjährung der Ansprüche

Die Ansprüche der Kasse der gegenseitigen Hilfe unterliegen der Verjährung. Da die Ansprüche zivilrechtlicher Natur nach § 233 Abs. 1 ZGB sind, verjähren diese innerhalb der in § 474 Abs. 1 ZGB enthaltenen Frist von zwei Jahren. Sie beginnt mit dem ersten Tag des Monats, der auf den Tag folgt, an dem der Anspruch geltend gemacht werden kann.

1.13. Streitfälle, die sich aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis (Werkwohnung) ergeben

Nach § 24 Abs. 3 KKO und § 21 der Werkwohnungsordnung vom 14. September 1967 — Anlage zur Verordnung über die Lenkung des Wohnraumes (WLVO) (GBl. II S. 733) — entscheiden die Konfliktkommissionen auch über Streitigkeiten, die sich aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis über eine Werkwohnung ergeben. Damit ist gewährleistet, daß solche Streitfälle, die die sozialen Belange und die Arbeits- und Lebensbedingungen der Betriebsangehörigen gleichermaßen berühren, wie die den Betrieben obliegende Verantwortung zur Verwaltung, Bewirtschaftung und Erhaltung des ihnen zur Verfügung stehenden Wohnraumfonds, am ehesten eine beiderseits befriedigende Lösung erfahren und daß mit der Entscheidung hierüber

das Zusammenleben unter sozialistischen Wohnverhältnissen gefördert wird.

Voraussetzungen für Zuständigkeit

Die Entscheidungsbefugnis der Konfliktkommission über solche Streitfälle setzt das Vorliegen von zwei Bedingungen voraus:

1. Es muß sich um ein Mietverhältnis über eine Werkwohnung handeln. Nach § 2 Abs. 1 der Werkwohnungsordnung sind Werkwohnungen
   a) werkseigene (in Rechtsträgerschaft der Betriebe befindliche) und sonstige vom Betrieb verwaltete Wohnungen und
   b) werksgebundene Wohnungen, die von den örtlichen Räten in das Verfügungsrecht der Betriebe übergeben wurden bzw. werden, wobei in der Regel ihre Verwaltung durch die VEB Kommunale Wohnungsverwaltung erfolgt.

   Das Mietverhältnis über eine Werkwohnung entsteht *durch schriftlichen Vertrag* zwischen dem Betrieb als Vermieter und *dem Mitarbeiter des Betriebes* als Mieter (§ 130 Abs. 1 ZGB). Partner des Mietvertrages über eine Werkwohnung ist demzufolge nur dasjenige Haushaltsmitglied, das in einem Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Betrieb steht (vgl. § 16 der Werkwohnungsordnung).
2. Das Mietverhältnis über eine Werkwohnung muß mit einem Arbeitsrechtsverhältnis verbunden sein. Folglich muß zum Zeitpunkt des Streitfalles entweder das Arbeitsrechtsverhältnis noch bestehen (hierzu zählt auch ein Ruhen des Arbeitsrechtsverhältnisses aus gesellschaftlich anzuerkennenden Gründen, beispielsweise bei Freistellung im Anschluß an den Wochenurlaub gemäß § 246 AGB oder bei Ableistung des Grundwehrdienstes), oder die Beendigung des Mietverhältnisses muß die unmittelbare Folge der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses sein.

Antragsteller: Mieter und Vermieter

Bei bestehendem Arbeitsrechtsverhältnis als Grundlage des Mietverhältnisses ist die Konfliktkommission grundsätzlich für alle aus dem Mietverhältnis entstehenden Streitfälle zuständig. Hierzu gehören beispielsweise solche über die Instandsetzung der Werkwohnung, über die Mietzahlung zum festgelegten Zeitpunkt und in richtiger Höhe, über die Einhaltung der Hausordnung und ähnliches. In solchen Fällen kann die Konfliktkommission sowohl vom Mieter als auch vom Vermieter angerufen werden. Sie befindet über die Berechtigung des gestellten Antrags und trifft entsprechende Festlegungen.

Bei Streitigkeiten über die Beendigung des Mietverhältnisses hat die Konfliktkommission zu beachten, daß nach § 130 Abs. 1 ZGB das Mietverhältnis außer in den im § 121 Abs. 1 ZGB genannten Fällen (z. B. bei wiederholt gröblicher Pflichtverletzung des Mieters aus dem Mietvertrag oder gröblicher Verletzung der Rechte der anderen Hausbewohner durch den Mieter bzw. anderer zu seinem Haushalt gehörenden Personen) auch durch Kündigung durch den Betrieb beendet werden kann, wenn das Arbeitsrechtsverhältnis rechtswirksam beendet ist. Diese Unterscheidung ist deshalb von praktischer Bedeutung, weil die Zuständigkeit der Konfliktkommission für Streitigkeiten über die Beendigung des Mietverhältnisses nur für die Fälle gegeben ist, in denen das Arbeitsrechtsverhältnis bzw. die Funktion im Bereitschaftsdienst

(wenn die zugewiesene Wohnung eine Bereitschaftswohnung ist) beendet wurde und in dem arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag nicht andere Festlegungen getroffen wurden (vgl. § 17 der Werkwohnungsordnung). Unter dieser Voraussetzung hat die Konfliktkommission zugleich festzustellen, inwieweit die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung der Kündigung eines Mietvertrages über eine Werkwohnung infolge der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses vorher zugestimmt hat (§ 17 Abs. 5 Werkwohnungsordnung) und ob die Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses in rechtlich zulässiger Weise erfolgte und rechtswirksam geworden ist. Letzteres ist beispielsweise nicht der Fall, wenn über den Einspruch des Werktätigen gegen eine betriebliche Kündigung noch nicht rechtskräftig durch die Konfliktkommission bzw. die staatlichen Gerichte entschieden ist. Ist das Arbeitsrechtsverhältnis rechtswirksam beendet worden, und ergibt sich in dem Zusammenhang die Berechtigung des Betriebes zur Kündigung des Mietverhältnisses, so stellt die Konfliktkommission fest, daß der Einspruch des Mieters unbegründet war und er zur Räumung der Werkwohnung verpflichtet ist.

Wenn der Mieter nicht räumt

Wurde das Mietverhältnis durch Kündigung des Mieters oder, ohne daß dagegen Einspruch eingelegt wurde, durch Kündigung des Vermieters wegen Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses oder der Funktion im Bereitschaftsdienst beendet, und räumt der Mieter nach Zuweisung von Ersatzwohnraum die Werkwohnung nicht freiwillig, so kann der Betrieb als Vermieter an die Konfliktkommission den Antrag stellen, den Mieter zur Räumung zu verpflichten. In solchen Fällen bleibt die Zuständigkeit der Konfliktkommission auch dann erhalten, wenn das Arbeitsrechtsverhältnis als Grundlage des Mietverhältnisses über die Werkwohnung inzwischen beendet wurde.

Wann ist die KK nicht zuständig?

Die Zuständigkeit der Konfliktkommission ist unter bestimmten Voraussetzungen nicht gegeben.

1. Wie bereits betont, kann der Betrieb als Vermieter das Mietverhältnis über eine Werkwohnung nicht nur bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses, sondern gemäß § 130 Abs. 3 ZGB auch aus zivilrechtlichen Gründen kündigen. Für solche auf zivilrechtlichen Gründen (§§ 121, 122 ZGB) beruhenden Streitigkeiten über die Beendigung eines Mietverhältnisses sind nicht die Konfliktkommissionen bzw. die Kammern für Arbeitsrecht der staatlichen Gerichte zuständig. Vielmehr muß in diesen Fällen der Vermieter auf Mietaufhebung und Räumung direkt vor dem zuständigen Kreisgericht, Kammer für Zivilrecht, klagen.
2. Nicht jedes Mietverhältnis über eine Werkwohnung muß mit einem Arbeitsrechtsverhältnis gekoppelt sein. So kann ein ursprünglich bestehendes und als Grundlage für den Abschluß eines Mietvertrages über eine Werkwohnung dienendes Arbeitsrechtsverhältnis zwischenzeitlich gelöst, aber gleichwohl das Mietverhältnis über die Werkwohnung aufrechterhalten worden sein. Das kann zum Beispiel gegeben sein, wenn das Mietverhältnis

- durch einen ehemaligen Werkangehörigen auf der Grundlage entsprechender Festlegungen im arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag,
- nach dem Ausscheiden aus dem Betrieb wegen Übernahme gesellschaftlicher Funktionen und Delegierungen usw. auf der Grundlage entsprechender Vereinbarungen mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung
- nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses aufgrund des Rentenalters oder wegen Invalidität
- durch die im Haushalt eines verstorbenen Werkangehörigen lebenden Familienangehörigen bei Entscheidung des Betriebsleiters mit Zustimmung der Betriebsgewerkschaftsleitung

fortgesetzt wird.

Die Konfliktkommission ist bei Streitigkeiten aus solchen Mietverhältnissen über Werkwohnungen nicht zuständig. Vielmehr ist das Kreisgericht direkt anzurufen, dessen Zivilkammer hierüber entscheidet (vgl. OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 2.2.4.).

1.14. Streitfälle auf dem Gebiet des Neuererrechts

Nach § 32 Abs. 1 der Neuererverordnung — NVO — vom 22. Dezember 1971 (GBl. II/1972 Nr. 1 S. 1) ist die Konfliktkommission für die Entscheidung der dort genannten Neuererrechtsstreitigkeiten zuständig. Das sind Streitigkeiten zwischen Betrieben und Werktätigen aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen sowie wegen Vergütungen, der Erstattung von Aufwendungen und der Zahlung des Entgelts gemäß § 2 des Änderungsgesetzes vom 31. Juli 1963 zum Patentgesetz (GBl. I Nr. 9 S. 121). Hierauf sind die Bestimmungen anzuwenden, die für die Beratung über Arbeitsrechtssachen gelten (§§ 24 bis 30 KKO).

Benutzung trotz Ablehnung

Bei jedem Antrag ist bereits vor Festsetzung des Beratungstermins zu prüfen, ob es sich der Art nach um eine dieser Streitigkeiten oder um eine Beschwerde handelt, über die nach § 28 NVO nur der zuständige Leiter, nicht aber die Konfliktkommission zu entscheiden hat. Das ist beispielsweise der Fall, wenn die Benutzung eines Neuerervorschlags abgelehnt wurde und der Werktätige mit dieser Entscheidung nicht einverstanden ist. Macht der Werktätige jedoch geltend, daß der Betrieb trotz Ablehnung die Neuerung nutzt und ihm keine Vergütung zahlt, so handelt es sich um einen in die Zuständigkeit der Konfliktkommission fallenden Vergütungsstreitfall, auch wenn — wie das mitunter vorkommt — der Antrag fälschlicherweise lautet, nachträglich über die Benutzung des Neuerervorschlags zu entscheiden.

Das tatsächliche Anliegen des Antragstellers bzw. der wirkliche Gegenstand des jeweiligen Konflikts ist also bereits im Stadium der Vorprüfung genau festzustellen und der Antragsteller gegebenenfalls zu veranlassen, seinen Antrag umzuformulieren (§ 7 Absätze 1 und 2, § 25 Abs. 2 KKO).

Hinweis auf Beschwerde

Stellt sich heraus, daß die Konfliktkommission sachlich nicht zuständig ist, dann muß der Antragsteller unter Hinweis auf die Bestimmun-

gen über das Beschwerdeverfahren (§ 28 NVO) aufgefordert werden, seine Beschwerde zuständigkeitshalber bei dem Leiter einzureichen, der für die Entscheidung oder Verzögerung verantwortlich ist. Zieht der Antragsteller trotz Belehrung seinen Antrag nicht zurück, so muß die Konfliktkommission durch Beschluß ihre Unzuständigkeit feststellen (§ 26 KKO).

Wann ist das Kreisgericht zuständig?

Die Frage, welche Konfliktkommission für die Beratung und Entscheidung der in § 32 Abs. 1 NVO aufgeführten Neuererrechtsstreitigkeiten zuständig ist bzw. wann sich der Antragsteller direkt an das Kreisgericht wenden muß, ist in der Neuererverordnung nicht geregelt. Darüber ist durch die Erste Durchführungsbestimmung zur Zivilprozeßordnung und durch die Rechtsprechung eine Klärung zu erzielen. Danach ist in den Fällen, in denen ein Betriebsfremder einen Anspruch geltend macht, nicht die Konfliktkommission, sondern unmittelbar das Kreisgericht zuständig. Dasselbe trifft zu, wenn der Werktätige vor der Einreichung des Neuerervorschlags aus dem Betrieb ausgeschieden ist (vgl. § 1 Abs. 1 Ziff. 1 der 1. DB zur ZPO) oder wenn ein Kollektiv von Neuerern, dem Betriebsfremde angehören, Ansprüche erhebt (die Zuständigkeit des Kreisgerichts richtet sich nach § 25 Absätze 2 bis 4 ZPO).

Im übrigen ist für die Beratung und Entscheidung über den Antrag diejenige Konfliktkommission zuständig, in deren Bereich der Neuerer arbeitet. Handelt es sich um den Antrag eines Kollektivs von Neuerern aus verschiedenen betrieblichen Bereichen, so richtet sich die Zuständigkeit danach, in welchem Bereich die Mehrheit oder der Leiter des Kollektivs arbeitet. Ist eine Mehrheit von Kollektivmitgliedern in einem bestimmten Bereich nicht gegeben, dann kann das Kollektiv selbst bestimmen, an welche Konfliktkommission es sich wendet. Die angerufene Konfliktkommission muß dann auch über die Ansprüche der anderen, „bereichsfremden“ Kollektivmitglieder mit entscheiden. Diese Grundsätze gelten sinngemäß auch für den Fall, daß der Betrieb Ansprüche gegen die Neuerer geltend macht.

Ziel der Beratung?

Wesentlich für das Gelingen der Beratung ist es, sich dabei von der rechtspolitischen Zielstellung der Neuererverordnung leiten zu lassen. Die Bestimmungen des Neuererrechts sind als Teil unseres einheitlichen sozialistischen Rechts Ausdruck der Macht der Arbeiterklasse und darauf gerichtet, die schöpferische Initiative der Arbeiterklasse und aller Werktätigen im Arbeitsprozeß zu fördern. Jede Beratung über einen Neuererrechtsstreitfall muß deshalb dazu beitragen, die mobilisierende und die Entwicklung einer schöpferischen Atmosphäre fördernde Rolle der Neuererverordnung zur vollen Wirkung zu bringen. Das erfordert, sich nicht nur auf die Entscheidung über den Antrag zu beschränken, sondern in der Beratung auch die konkreten Ursachen des neuererrechtlichen Konflikts, insbesondere Mängel in der Leitungstätigkeit, aufzudecken und durch entsprechende Empfehlungen deren Beseitigung zu veranlassen bzw. ihrer Wiederholung vorzubeugen.

Beratung durch Sachkundige

Streitigkeiten aus der Erfüllung von Neuerervereinbarungen können auftreten bei Zurückweisung der Leistung oder Festlegung von Nacharbeiten gemäß § 17 Abs. 1 NVO. In der Beratung ist zu prüfen, ob die von den Neuerern erbrachte Leistung der in der Neuerervereinbarung fixierten Aufgabenstellung entspricht und ob demnach die Zurückweisung der Leistung bzw. Festlegung von Nacharbeiten zu Recht erfolgte. Die Konfliktkommission sollte sich in diesen Fällen stets durch Sachkundige beraten lassen. Ratsam ist es, eine Stellungnahme des Gremiums einzuholen, vor dem gemäß § 13 NVO die Neuerervereinbarung vor ihrem Abschluß verteidigt wurde.

Aus Neuerervereinbarungen können auch Streitigkeiten über den Grund oder die Höhe der Vergütung entstehen, worüber die Konfliktkommission ebenfalls zu entscheiden hat. Weiter ist es möglich, auf Antrag des Betriebes oder des Neuererkollektivs durch die Konfliktkommission die Rechtsunwirksamkeit einer Neuerervereinbarung feststellen zu lassen, sofern die Beteiligten darüber keine übereinstimmende Auffassung erzielen. Antragsberechtigt sind ferner der Leiter des dem Betrieb übergeordneten Organs, der Staatsanwalt und die Arbeiter-und-Bauern-Inspektion (§ 5 Abs. 1 der 2. DB vom 25. Juni 1974 zur NVO; GBl. I Nr. 35 S. 333). In diesen Fällen ist zu prüfen, ob beim Abschluß der Neuerervereinbarung alle gesetzlichen Voraussetzungen eingehalten wurden. Trifft das nicht zu, und wurden die Mängel durch die Partner der Neuerervereinbarung nicht beseitigt, oder ist ihre Beseitigung nicht möglich, so muß durch Beschluß festgestellt werden, daß die Neuerervereinbarung, die genau zu bezeichnen ist, rechtsunwirksam ist. In der Begründung ist konkret darzulegen, gegen welche Rechtsvorschriften die Neuerervereinbarung verstößt (typische Gründe der Unwirksamkeit siehe OG-Richtlinie Nr. 30 Ziff. 3.2.1.).

Aufwendungen des Werktätigen

Wird die Rechtsunwirksamkeit einer Neuerervereinbarung festgestellt, so besteht kein Vergütungsanspruch. Allerdings sind für außerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit bis zum Zeitpunkt der Feststellung der Rechtsunwirksamkeit erbrachte Leistungen den Werktätigen die Aufwendungen zu erstatten. Das gilt jedoch nicht für diejenigen Mitglieder des Kollektivs, die bei Abschluß der Neuerervereinbarung wußten oder aufgrund ihrer Stellung und Verantwortung im Betrieb hätten wissen müssen, daß die abgeschlossene Neuerervereinbarung nicht den gesetzlichen Voraussetzungen entspricht (§ 5 Abs. 2 der 2. DB zur NVO). Ein Schadenersatzanspruch anstelle der durch die Feststellung der Unwirksamkeit einer Neuerervereinbarung entgangenen Vergütung steht dem Werktätigen nicht zu (OG-Richtlinie Nr. 30 Ziff. 3.3.3.).

Es ist nicht möglich, den Abschluß einer Neuerervereinbarung mit Hilfe der Konfliktkommission durchzusetzen. Dasselbe trifft zu, wenn die Erfüllung der Neuerervereinbarung nicht mehr erforderlich oder durch unabwendbare Umstände unmöglich geworden ist und sich die Partner nicht über die Aufhebung der Neuerervereinbarung einigen können. In diesen Fällen kann jede Seite ohne Rücksicht auf das Ein-

verständnis der anderen Seite gemäß § 16 Abs. 5 NVO von der Neuerervereinbarung zurücktreten. Die im Einzelfall hierfür ausschlaggebenden Gründe unterliegen nicht der Nachprüfung durch die Konfliktkommission. Die Rechte und berechtigten Interessen der Neuerer sind ausreichend dadurch gesichert, daß der Rücktritt von der Neuerervereinbarung durch den Betrieb stets der Zustimmung der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung bedarf.

Streitigkeiten wegen Vergütungen, der Erstattung von Aufwendungen und der Zahlung des Entgelts gemäß § 2 des Änderungsgesetzes zum Patentgesetz

Gesetzliche Grundlage für die Beratung und Entscheidung ist die 1. DB vom 22. Dezember 1971 zur NVO (GBl. II/1972 Nr. 1 S. 11). Bei Vergütungsstreitigkeiten ist durch die Konfliktkommission zu prüfen, ob der mit dem Antrag geltend gemachte Anspruch dem Grunde und der Höhe nach berechtigt ist. Das erfordert, die Prüfung darauf zu erstrecken, ob der Antragsteller Partner einer Neuerervereinbarung oder Einreicher eines Neuerervorschlags und Vergütungsberechtigter ist, ob die Neuerervereinbarung rechtswirksam zustande gekommen ist bzw. der Neuerervorschlag den gesetzlichen Erfordernissen entspricht, ob die vereinbarte Neuererleistung angenommen und – bei vereinbarten Neuererleistungen gemäß § 13 Ziff. 2 NVO – genutzt wird bzw. ob der Neuerervorschlag genutzt wird und schließlich, ob die Vergütung richtig berechnet, fällig und noch nicht verjährt ist.

Wann besteht ein Anspruch?

Der typische Fall eines Vergütungsstreites ist, wenn Meinungsverschiedenheiten darüber bestehen, ob bei einem Neuerervorschlag die erbrachte Leistung qualitativ über die jeweiligen Arbeits-, Dienst- oder Studienaufgaben hinausgeht, die sich jeweils für den Einreicher aufgrund seiner Stellung und Verantwortung im Reproduktionsprozeß aus dem Arbeitsvertrag, dem Dienstverhältnis, dem Funktionsplan, den konkreten Studienaufgaben oder aus anderen Festlegungen ergeben (vgl. § 13 Abs. 1 der 1. DB zur NVO). Die Konfliktkommission entscheidet auch über Ansprüche auf eine Erhöhung der Vergütung gemäß § 6 der 1. DB zur NVO. Hierbei ist zu beachten, daß ein solcher Anspruch nur besteht, wenn der Betrieb eine Erhöhung für eine konkret bestimmte Leistung zugesichert hat oder sich aus anderen Festlegungen ein Anspruch auf erhöhte Vergütung ergibt (OG-Richtlinie Nr. 30 Ziff. 1.3.3.). Die Konfliktkommission ist ferner zuständig für Streitigkeiten über Ansprüche auf Nachvergütung gemäß § 14 der 1. DB zur NVO, auf Vergütung für Leistungen bei der Überleitung von Neuerungen gemäß § 16 der 1. DB zur NVO sowie auf die in § 24 Abs. 1 NVO geregelte Initiativprämie. Auf diese Prämie besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch Die Konfliktkommissionen und staatlichen Gerichte dürfen darüber jedoch nur dem Grunde nach entscheiden. Hier ist also im Beschluß nur festzulegen, daß dem zweiten Einreicher eine Prämie zu gewähren ist, ohne deren Höhe zu bestimmen. Auf der Grundlage dieses Beschlusses hat dann nach den arbeitsrechtli-

chen Vorschriften der Betriebsleiter mit Zustimmung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung die Höhe festzusetzen.

Ansprüche auf Vergütung bei überbetrieblicher Benutzung gemäß § 15 der 1. DB zur NVO bestehen gegenüber dem Betrieb, der die Neuerung überbetrieblich benutzt. Diese Ansprüche müssen deshalb im Streitfall unmittelbar gegen diesen Betrieb beim Kreisgericht geltend gemacht werden. Ausgeschlossen von der Zuständigkeit der Konfliktkommission sind auch Vergütungsstreitigkeiten bei Benutzung einer durch Wirtschaftspatent geschützten und auf alle Schutzvoraussetzungen geprüften Erfindung. Schließlich ist noch zu beachten, daß die Zahlung von Vergütungen und die Erstattung von Aufwendungen an Leiter von Betrieben stets der Zustimmung des Leiters des übergeordneten Organs bedürfen (§ 2 Abs. 1 der 1. DB zur NVO). Das bedeutet, daß diese Leiter wegen derartiger Ansprüche die Konfliktkommission nicht anrufen können.

Streitigkeiten können auch bei der Prüfung der Frage entstehen, ob eine durch den Betrieb abgelehnte Neuerung von diesem dennoch genutzt wird. Die Ablehnung schließt bei Benutzung einen Vergütungsanspruch des Neuerers nicht aus. Diesen Anspruch kann der Neuerer — genauso wie bei einer angenommenen Neuerung — gegenüber dem Betrieb, der die Neuerung angeblich benutzt, vor der Konfliktkommission geltend machen. Stellt die Konfliktkommission fest, daß die Neuerung trotz Ablehnung tatsächlich benutzt wird, so erfolgt die weitere Prüfung wie bei jedem anderen Vergütungsstreitfall.

Vergütungen an Neuererkollektive müssen vom Betrieb an die Beteiligten entsprechend ihren Leistungen aufgeteilt werden. Der vergütungspflichtige Betrieb kann sich seiner Verantwortung für eine gerechte Bemessung des Anteils jedes Beteiligten an der Vergütung nicht dadurch entledigen, daß er die Aufteilung den Neuerern überläßt. Deshalb ist es nicht möglich, daß Streitigkeiten über die Aufteilung der Vergütung zwischen den Angehörigen des Kollektivs unter Ausschaltung des Betriebes vor der Konfliktkommission ausgetragen werden. Antragsteller und Antragsgegner sind in jedem Fall auf der einen Seite die Neuerer und auf der anderen Seite der Betrieb (vgl. OG-Richtlinie Nr. 30 Ziff. 2.4.).

Was ist zu erstatten?

Bei der Erarbeitung und Überleitung von Neuerungen entstehen den Neuerern Aufwendungen in Form von Arbeitszeit außerhalb der gesetzlichen Arbeitszeit und mitunter auch von Kosten für eigenes Material. Diese Aufwendungen sind neben der Vergütung den Neuerern unter bestimmten Voraussetzungen durch den Betrieb in Geld zu erstatten (§ 7 der 1. DB zur NVO). Für die Entscheidung von Streitigkeiten dieser Art ist die Konfliktkommission zuständig. Dasselbe gilt auch für Streitigkeiten über Aufwendungen, die Erfindern im Zusammenhang mit einer durch Wirtschaftspatent geschützten Erfindung entstanden sind, sowie für Streitigkeiten über die durch den Betrieb vorgenommene Festlegung der Anteile der Kollektivmitglieder bei der Erstattung der Aufwendungen.

Die Konfliktkommissionen entscheiden auch über Streitigkeiten

wegen der Zahlung des Entgelts gemäß § 2 des Änderungsgesetzes zum Patentgesetz. Diese Bestimmung besagt, daß dann, wenn der Betrieb eine Erfindung außerhalb der DDR für sich anmeldet, dieser an den Erfinder oder an das Erfinderkollektiv entsprechend der Bedeutung der Erfindung ein Entgelt bis zu 500 Mark zu zahlen hat, und zwar unabhängig von der Benutzung und der Zahl der Auslandsanmeldungen. Zu beachten ist, daß das Entgelt nicht mit der in den §§ 17 bis 19 der 1. DB zur NVO geregelten Vergütung für Erfindungen identisch, sondern ein zusätzlicher Anspruch ist.

1.15. Beratung über die Verletzung von Bewährungspflichten

Erzieherische Einwirkung auf Verurteilte

Nach § 32 StGB obliegen den Leitern der Betriebe, staatlichen Organe und Einrichtungen sowie den Vorsitzenden der Genossenschaften und Leitungen gesellschaftlicher Organisationen konkrete Rechtspflichten gegenüber den in ihrem Verantwortungsbereich tätigen Werktätigen, die von einem staatlichen Gericht zur Bewährung verurteilt wurden oder deren Freiheitsstrafe auf Bewährung ausgesetzt worden ist. Sie sind verpflichtet,

- die erzieherische Einwirkung auf den betreffenden Werktätigen zu gewährleisten,
- die Erfüllung der ihm auferlegten Pflichten zur Bewährung in ihrem Verantwortungsbereich zu kontrollieren,
- zu sichern, daß er in einem geeigneten Kollektiv arbeitet,
- das Arbeitskollektiv bei seiner gesellschaftlichen Erziehung gegenüber dem Verurteilten zu unterstützen.

Die Aufgaben der Leiter bzw. Leitungen erstrecken sich hierbei auf die von den staatlichen Gerichten zur Verstärkung der erzieherischen Wirksamkeit gegenüber dem Verurteilten ausgesprochenen Pflichten

- zur Wiedergutmachung des Schadens durch Ersatzleistung in Geld oder durch eigene Arbeit (§ 33 Abs. 3 StGB),
- zur Bewährung am Arbeitsplatz (§ 33 Abs. 4 Ziff. 1 StGB),
- zur Verwendung eines Teils seines Arbeitseinkommens für Aufwendungen der Familie, für Unterhaltsverpflichtungen sowie für weitere materielle Verpflichtungen, wie regelmäßige Zahlung der Miete, Energiekosten, Rückzahlungsraten bei Krediten und ähnliches (§ 33 Abs. 4 Ziff. 2 StGB),
- zur Berichterstattung gegenüber dem Gericht, dem Leiter oder dem Arbeitskollektiv über die Erfüllung der ihm auferlegten Pflichten (§ 33 Abs. 4 Ziff. 6 StGB).

Bewährung am Arbeitsplatz

Verletzt ein Verurteilter innerhalb der Bewährungszeit diese ihm auferlegten Pflichten (nicht jedoch andere!), so sind die Leiter bzw. Leitungen (außer denen gesellschaftlicher Organisationen) berechtigt,

- Maßnahmen der disziplinarischen Verantwortlichkeit (außer der fristlosen Entlassung!) anzuwenden.
- beim Gericht zu beantragen, dem Verurteilten eine Verwarnung zu er-

teilen und ihn nachdrücklich darauf hinzuweisen, daß im Wiederholungsfalle der Vollzug der Freiheitsstrafe angeordnet wird,

- beim Gericht den Vollzug der für den Fall der Nichtbewährung angedrohten Freiheitsstrafe bzw. der Reststrafe zu beantragen.

Maßnahmen des Leiters

Die letzten beiden Rechte sind für die Konfliktkommission unbeachtlich. Bedeutsam ist nur die den Leitern bzw. Leitungen eingeräumte Befugnis zur Disziplinierung. Sie hat das Ziel, den Verurteilten zur gewissenhaften Erfüllung der ihm auferlegten Pflichten anzuhalten, und soll zugleich verhindern, daß in allen Fällen einer Verletzung von Bewährungspflichten (insbesondere wenn sie geringfügig ist) der sofortige Vollzug der angedrohten oder ausgesetzten Freiheitsstrafe erfolgt. Verletzungen der oben genannten Bewährungspflichten sind aufgrund der Ausgestaltung des § 32 Abs. 2 Ziff. 1 StGB zugleich Disziplinverletzungen. Das hat zur Folge, daß außer der fristlosen Entlassung die in den jeweiligen Bestimmungen des § 254 Abs. 1 AGB bzw. der §§ 17 ff. der Verordnung vom 19. Februar 1969 über die Pflichten, die Rechte und die Verantwortlichkeit der Mitarbeiter in den Staatsorganen (GBl. II Nr. 26 S. 163) vorgesehenen Disziplinarmaßnahmen angewendet werden können. Der Betriebsleiter hat also bei der disziplinarischen Verantwortlichkeit nach den Bestimmungen des AGB darüber zu entscheiden, ob er gemäß §§ 254 ff. AGB gegen den zur Bewährung verurteilten bzw. auf Bewährung entlassenen Werktätigen ein Disziplinarverfahren durchführt und in dessen Ergebnis einen Verweis oder einen strengen Verweis ausspricht oder gemäß § 255 Abs. 3 AGB, § 28 KKO bei der Konfliktkommission die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens beantragt.

Während im ersten Falle die Konfliktkommission nur bei einem Einspruch des Werktätigen gegen die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme tätig wird und gehalten ist, sich unter anderem damit auseinanderzusetzen, ob der Werktätige die ihm vom Gericht auferlegten Bewährungspflichten schuldhaft verletzte, muß sie dies bei einem beantragten erzieherischen Verfahren sofort tun.

Aufgaben der Konfliktkommission

Welche Aufgaben obliegen in diesen Fällen der Konfliktkommission? Sie muß prüfen:

- Welche Bewährungspflichten sind dem Verurteilten auferlegt worden?
  Das wird zweckmäßigerweise anhand der Information des Gerichts an den Betriebsleiter bzw. an die Leitung über die konkret dem Verurteilten zur Verstärkung der erzieherischen Wirksamkeit auferlegten Bewährungspflichten vorzunehmen sein. Die Konfliktkommission kann sich jedoch auch vom Verurteilten die Abschrift des Urteils bzw. Beschlusses nach § 349 StPO vorlegen lassen.
- Welche Bewährungspflichten hat der Verurteilte im einzelnen verletzt?
  Diese Prüfung ist insofern bedeutsam, als nur die Verletzung der eingangs dargelegten Pflichten aus § 33 Abs. 3 und Abs. 4 Ziff. 1, 2 und 6 StGB eine disziplinarische Verantwortlichkeit begründet. Hingegen unterliegt zum Beispiel das Verletzen der Pflicht des Verurteilten, be-

stimmte Aufenthaltsbeschränkungen einzuhalten oder unbezahlte gemeinnützige Arbeit in der Freizeit zu verrichten oder sich einer fachärztlichen Behandlung zu unterziehen (§ 33 Abs. 4 Ziff. 3, 4 und 5 StGB), nicht der Disziplinarbefugnis des Betriebsleiters.

- Worin liegen die Gründe, Ursachen und Motive (das „Warum") der Nichterfüllung ausgesprochener Bewährungspflichten?

Das „Warum" der Nichterfüllung ergründen

In Anbetracht der Mannigfaltigkeit der Ursachen einer Pflichtverletzung ist gewissenhaft zu prüfen, warum der betroffene Werktätige ihm auferlegte Pflichten verletzte. War die Pflichtverletzung objektiv durch Umstände bedingt, die von ihm nicht beeinflußt werden konnten, dann scheidet eine disziplinarische Verantwortlichkeit aus. Voraussetzung ist stets ein schuldhaftes Handeln (§ 254 Abs. 1 AGB). Dieses kann jedoch sowohl in der Schuldform der Fahrlässigkeit als auch des Vorsatzes liegen. Fahrlässiges Verletzen von Bewährungspflichten wird in der Regel keiner Disziplinierung bedürfen, sondern einer Unterstützung und Hilfe des Arbeitskollektivs inbesondere dahingehend, daß ein solches Fehlverhalten künftig verhindert werden kann. Hingegen ist vorsätzliches Handeln meist Ausdruck des bewußten und gewollten Sichhinwegsetzens, des Ignorierens oder Mißachtens der einem Straftäter vom Gericht auferlegten Pflichten zur Bewährung. Die Konfliktkommission muß deshalb anhand der Gründe, Ursachen und Motive des Handelns vor allem die jeweilige Schwere der Bewährungs- und Disziplinverletzung als Grundvoraussetzung für ihre Entscheidung feststellen.

- Wurde die Pflichtverletzung innerhalb der festgelegten Bewährungszeit begangen?

Nur die innerhalb der Bewährungszeit begangene Pflichtverletzung ist ausschlaggebend. Ihre Dauer hat die Konfliktkommission aus der Information bzw. dem Urteil des Gerichts oder dem Beschluß nach § 349 StPO zu ermitteln. Stellt sie fest, daß die Bewährungszeit bei der Begehung der Pflichtverletzung bereits abgelaufen war, so begründen Verletzungen von Pflichten aus § 33 Absätze 3 und 4 StGB keine disziplinarische Verantwortlichkeit des Verurteilten.

Was im Falle des Einspruchs prüfen?

Im Falle des Einspruchs gegen eine Disziplinarmaßnahme (§ 24 Abs. 2 KKO) sind ferner zu prüfen, ob

- die Erfordernisse des § 256 Absätze 3, 4 und 5 AGB bzw. analoger Regelungen anderer Disziplinarbestimmungen beachtet worden sind, das heißt, ob dem Betroffenen Gelegenheit geboten wurde, im Rahmen des Disziplinarverfahrens zu den erhobenen Vorwürfen Stellung zu nehmen, und ob eine Einbeziehung der Werktätigen in das Disziplinarverfahren und eines Vertreters der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung oder des Vertrauensmannes erfolgte. Mangelt es an diesen Wirksamkeitsvoraussetzungen, so ist die Disziplinarmaßnahme aus diesem Grunde aufzuheben, ohne daß es einer Prüfung der sachlichen Berechtigung bedarf.
- die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme der Schwere der Bewährungspflicht- und Disziplinverletzung entspricht.

Hierbei ist die Gesamtheit der Umstände zu berücksichtigen, insbeson-

dere die Art und Schwere der Pflichtverletzung, der Grad des Verschuldens, die Leistungen des Werktätigen, eventuelle bisherige erzieherische Maßnahmen und ähnliches.

Entspricht die Disziplinarmaßnahme der Art und Schwere der Pflichtverletzung, dann ist der Einspruch als unbegründet zurückzuweisen. Gelangt hingegen die Konfliktkommission zu der Auffassung, daß eine schuldhafte Pflichtverletzung nicht vorliegt oder die Art und Schwere der Pflichtverletzung die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme nicht rechtfertigen, so ist sie aufzuheben. Im letzteren Falle obliegt es dem Disziplinarbefugten, über den eventuellen Ausspruch einer anderen Disziplinarmaßnahme zu entscheiden. Die Konfliktkommission selbst ist nicht berechtigt, eine aufgehobene Disziplinarmaßnahme durch eine andere zu ersetzen.

Sachbezogene Erziehungsmaßnahmen

Im Falle der selbständigen Durchführung eines erzieherischen Verfahrens richten sich die weiteren Aufgaben der Konfliktkommissionen nach den Bestimmungen der §§ 28, 29 KKO. Beachtet werden sollte, daß die Bestätigung bzw. der Ausspruch von zulässigen Erziehungsmaßnahmen (§ 29 Abs. 2 KKO) sachbezogen auf die künftige gewissenhafte Erfüllung der auferlegten Bewährungspflichten auszurichten ist.

Nach § 46 Abs. 2 StGB ist bei Verletzung der mit der Strafaussetzung auf Bewährung auferlegten Pflichten § 32 Abs. 2 StGB entsprechend anzuwenden. Gesetzliche Grundlage für die hier zu beachtenden Pflichten sind jedoch nicht die Bestimmungen des § 33 StGB, sondern die des § 45 Abs. 3 StGB, und zwar
Ziff. 1 (Bewährung am Arbeitsplatz)
Ziff. 2 (Wiedergutmachung des Schadens)
Ziff. 3 (Verwendung des Arbeitseinkommens)
Ziff. 8 (Berichterstattung an das Gericht, den Leiter oder das Arbeitskollektiv).

Gleiche Rechte und Pflichten

Da sich für diese Fälle der Strafaussetzung auf Bewährung gleiche Rechte und Pflichten der jeweiligen Leiter und Leitungen bzw. Aufgaben der Konfliktkommissionen wie bei einer Verurteilung auf Bewährung ergeben, bedarf es keiner gesonderten Erläuterung. Allerdings vermag nur die Verletzung der eben dargelegten Pflichten aus § 45 Abs. 3 Ziff. 1 bis 3 und 8 StGB eine disziplinarische Verantwortlichkeit zu begründen.

1.16. Beratung über Streitfälle aus einem beendeten Arbeitsrechtsverhältnis

Bei der Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche nach beendetem Arbeitsrechtsverhältnis hat die Konfliktkommission von folgenden Grundsätzen auszugehen:

Arbeitsrechtliche Ansprüche des Werktätigen gegenüber dem Betrieb und Ansprüche des Betriebes gegenüber dem Werktätigen sind vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses unabhängig. Sie gehen nicht mit der Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses un-

ter, sondern unterliegen Verjährungsfristen bzw. materiell-rechtlichen Ausschlußfristen.

Welche Fristen beachten?

Die Verjährungsfristen bewirken, daß Ansprüche, die bereits verjährt sind, mit Hilfe der Konfliktkommission bzw. des Gerichts nicht mehr durchgesetzt werden können. Die materiell-rechtlichen Ausschlußfristen hingegen schließen bereits die Geltendmachung solcher Ansprüche aus.

Verjährungsfristen sind in den §§ 128 und 272 AGB geregelt. Der § 128 AGB regelt die Verjährung von Ansprüchen des Werktätigen auf Arbeitseinkommen sowie Rückzahlungsansprüche des Betriebes. Diese Ansprüche verjähren in drei Jahren, wobei die Frist am ersten Tag des Monats beginnt, der dem Tag folgt, an dem der Anspruch geltend gemacht werden kann.

In § 272 AGB wird die Verjährung der Ansprüche geregelt, die dem Werktätigen aus einem Arbeitsunfall oder aus einer Berufskrankheit zustehen. Die Verjährungsfrist beträgt hier ebenfalls drei Jahre. Die Frist beginnt am ersten Tag des Monats, der dem Tag folgt, an dem der Anspruchsberechtigte Kenntnis vom Schaden und vom Ersatzpflichtigen erlangt. Diese Rechtsvorschrift ermöglicht dem Werktätigen, Ansprüche aus Folgeschäden, die sich erst viele Jahre nach einem Arbeitsunfall bzw. einer Berufskrankheit einstellen, erfolgreich durchzusetzen.

Materiell-rechtliche Ausschlußfristen sind in § 256 Abs. 2 und § 265 Abs. 1 AGB geregelt. Sie beziehen sich auf die disziplinarische bzw. materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen.

Im Zusammenhang mit Ordnungswidrigkeiten, Verfehlungen oder Straftaten kann die Ausschlußfrist verlängert werden (vgl. § 256 Abs. 2 mit § 265 Abs. 1 AGB).

Für das Tätigwerden der Konfliktkommission ist die Frage, ob der geltend gemachte Anspruch einer Verjährungsfrist oder einer materiell-rechtlichen Ausschlußfrist unterliegt, von besonderer Bedeutung.

Hat die Konfliktkommission über einen Antrag aus einem bereits beendeten Arbeitsrechtsverhältnis zu entscheiden, so sind — wie in jedem anderen Fall — folgende Fragen zu beantworten:

1. Ist die Frist gewahrt worden oder bereits abgelaufen?
2. Handelt es sich bei der Frist um eine Verjährungsfrist oder um eine materiell-rechtliche Ausschlußfrist?

Verjährungsfrist oder Ausschlußfrist?

Wurde die Verjährungsfrist bzw. die materiell-rechtliche Ausschlußfrist gewahrt, dann berät und entscheidet die Konfliktkommission nach Lage des Sachverhalts.

Sind die gesetzlich festgelegten Fristen bereits abgelaufen, so richtet sich die weitere Tätigkeit der Konfliktkommission nach dem Charakter dieser Fristen. Bei einer materiell-rechtlichen Ausschlußfrist hat die Konfliktkommission im Beschluß lediglich festzuhalten, daß die Erhebung des Anspruchs nicht mehr möglich ist. Bei abgelaufenen Verjährungsfristen hat die Konfliktkommission in der Beratung den Antragsgegner darauf hinzuweisen, daß die geltend gemachten Ansprüche ganz oder teilweise verjährt sind.

Der Antragsteller ist darüber zu belehren, daß er von den Folgen der

Fristversäumnis befreit werden kann, sofern er diese nicht schuldhaft versäumte (vgl. § 27 Abs. 4 KKO). Wird vom Antragsgegner die Einrede der Verjährung erhoben, und kann der Antragsteller von den Folgen der Fristversäumnis nicht befreit werden, so sind die verjährten Ansprüche nicht mehr durchsetzbar.

Der § 128 Abs. 2 AGB berechtigt jedoch die Konfliktkommission in Ausnahmefällen, den Betrieb zu verpflichten, Ansprüche des Werktätigen auf Arbeitseinkommen auch nach Eintritt der Verjährungsfrist zu erfüllen, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und es im Interesse des Werktätigen dringend geboten erscheint.

Anspruch des Werktätigen

Ansprüche, die der Werktätige aus einem früheren Arbeitsverhältnis geltend macht, sind — wie bereits hervorgehoben — meist Restlohnansprüche bzw. solche auf anteilmäßige Gewährung der Jahresendprämie, Ansprüche aus untertariflicher Entlohnung oder auf Bezahlung von Überstunden. Es können aber auch Schadenersatzansprüche gemäß § 267 oder § 270 AGB geltend gemacht werden. Manche Ansprüche können überhaupt erst nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses gestellt werden; so beispielsweise der Anspruch des Werktätigen auf Aushändigung einer Beurteilung oder auf Berichtigung bzw. Ergänzung einer unrichtigen oder unvollständigen Beurteilung. Auch Ansprüche auf Schadenersatz für nicht gewährten Urlaub werden meist nur dann möglich, wenn der Urlaub nicht mehr im Betrieb genommen werden kann, weil das Arbeitsrechtsverhältnis inzwischen beendet wurde.

Mit Ausnahme des Anspruchs auf inhaltliche Abänderung der Beurteilung (vgl. § 69 AGB) unterliegen diese Ansprüche alle den Verjährungsvorschriften der §§ 128 und 272 AGB.

Anspruch des Betriebes

Auch der Betrieb kommt oft in die Situation, Ansprüche gegen einen Werktätigen geltend zu machen, der inzwischen aus dem Betrieb ausgeschieden ist. Als typisches Beispiel dafür sei die Rückforderung überzahlten Lohnes angeführt, die dadurch zustande kommt, daß der Werktätige, nachdem er für den laufenden Monat sein Gehalt bereits bekommen hat, vor Monatsende ausscheidet, ohne die Kündigungsfrist einzuhalten. Für diesen Fall ist die Verjährungsvorschrift des § 128 Abs. 1 AGB anzuwenden.

Auch die materielle Verantwortlichkeit wird häufig erst geltend gemacht, wenn der Werktätige nicht mehr dem Betrieb angehört. Hierbei ist die materiell-rechtliche Ausschlußfrist gemäß § 265 Abs. 1 AGB zu beachten.

Denkbar ist auch die Forderung auf Rückgabe der vom Betrieb zur Verfügung gestellten Werkzeuge.

In all diesen beispielhaft angeführten Fällen ist die Konfliktkommission desjenigen Betriebes zuständig, der Partner des beendeten Arbeitsrechtsverhältnisses war, und zwar unabhängig davon, ob der Betrieb oder der Werktätige als Antragsteller auftritt. Damit wird gesichert, daß die Konfliktkommission, aber auch die ihre Tätigkeit auswertende betriebliche Gewerkschaftsleitung eine vollständige Übersicht über die im Betrieb aufgetretenen arbeitsrechtlichen Konflikte bekommen und

für die Lösung eines jeden dieser Konflikte die der Konfliktkommission zur Verfügung stehenden Möglichkeiten genutzt werden können.

In dem einen oder anderen Fall kann es für den Werktätigen eine unzumutbare Härte sein, müßte er wegen eines arbeitsrechtlichen Anspruchs aus einem inzwischen beendeten Arbeitsrechtverhältnis vor der Konfliktkommission des früheren Betriebes erscheinen. Hier sollte der Werktätige gemäß § 25 Abs. 3 ZPO beantragen, daß das Kreisgericht am Wohnort des Werktätigen tätig wird (vgl. auch OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 6.1.6.).

1.17. Antrag auf Beratung von Arbeitsrechtssachen

In Arbeitsrechtssachen wird die Konfliktkommission grundsätzlich nur auf Antrag der Beteiligten eines Arbeitsrechtsverhältnisses oder anderer Antragsberechtigter tätig. Mit der Antragstellung wird die Arbeitsrechtssache bei der Konfliktkommission anhängig. Die Beratung der Konfliktkommission ist innerhalb von drei Wochen nach Eingang des Antrags durchzuführen. Wird diese Frist ausnahmsweise überschritten, so sind die Gründe in den Unterlagen der Konfliktkommission zu vermerken (vgl. § 7 Abs. 3 KKO).

Das Antragsrecht und der Kreis der antragsberechtigten Personen und Organe sind in § 25 Abs. 1 KKO geregelt. Es handelt sich hierbei um eine vollständige gesetzliche Aufzählung aller Antragsberechtigten für Beratungen über Arbeitsrechtssachen.

Antrag im Auftrag eines Kollektivs

Jeder Werktätige kann zunächst in eigenen Angelegenheiten Anträge an die Konfliktkommission stellen, mit denen Ansprüche aus dem Arbeitsrechtsverhältnis geltend gemacht werden können. Darüber hinaus besitzt jeder Werktätige das Recht, als Beauftragter eines Kollektivs Anträge an die Konfliktkommission zu richten, sofern seine erhobene Forderung mit der des von ihm vertretenen Kollektivs identisch ist.

Haben zum Beispiel die Mitglieder einer Brigade für einen bestimmten Zeitraum Anspruch auf Zahlung von Erschwerniszuschlag, so kann ein Mitglied als Beauftragter der Brigademitglieder den Anspruch für alle bei der Konfliktkommission geltend machen. Geht aus dem Antrag nicht eindeutig hervor, welche Kollektivmitglieder einen Auftrag an ein anderes Kollektivmitglied erteilt haben, ihre Forderungen ebenfalls geltend zu machen, oder ist die Art der Forderung nicht oder nicht klar bezeichnet, so muß das die Konfliktkommission feststellen und im Protokoll der Beratung vermerken.

Dazu wird in der OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 2.1.2. ausgeführt: „Stellt ein Betriebsangehöriger zugleich als Beauftragter eines Kollektivs einen Antrag, hat die Konfliktkommission festzustellen, welche Werktätigen dieses Kollektivs den Antrag erteilt haben und welche Forderungen für den einzelnen Werktätigen gestellt werden. Das ist im Protokoll der Beratung festzuhalten.“

Neben dem Werktätigen besitzt gemäß § 25 Abs. 1 KKO der Betrieb,

vertreten durch den Betriebsleiter oder einen von ihm Beauftragten, ein Antragsrecht zur Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche gegenüber dem Werktätigen. Dieses Antragsrecht schließt den Antrag zur Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin gemäß § 255 Abs. 3 AGB, §§ 28, 29 KKO ein.

Ferner sind auf der Grundlage des § 25 Abs. 1 KKO folgende Personen und Organe antragsberechtigt:

- der Leiter des übergeordneten Organs bei Anträgen gegen den Betriebsleiter,
- der Staatsanwalt des Kreises,
- ehemalige Betriebsangehörige sowie der Betriebsleiter oder ein von ihm Beauftragter, soweit es sich um Ansprüche aus einem früheren Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Betrieb handelt,
- die Betriebsgewerkschaftsleitung bei Ansprüchen der Kasse der gegenseitigen Hilfe auf Darlehensrückzahlung.

Anforderungen an Anträge des Betriebes

Bei der rechtlichen Regelung des Antragsrechts wird davon ausgegangen, daß alle Betriebsangehörigen in eigener Angelegenheit und als Beauftragte eines Kollektivs mit gleicher Forderung antragsberechtigt sind. Diese Bestimmung trifft demnach auch für jugendliche Betriebsangehörige zu. Mit dem Wortlaut in § 8 Abs. 4 KKO „Ist der Antragsteller, Antragsgegner oder der beschuldigte Bürger ein Jugendlicher, sind auch die Erziehungsberechtigten einzuladen. Falls erforderlich, sollen Vertreter der Organe der Jugendhilfe, der Schule und der Jugendorganisation hinzugezogen werden“, wird deutlich das eigenständige Antragsrecht des jugendlichen Betriebsangehörigen ausgesprochen. Gleichzeitig wird der Konfliktkommission durch die vorgenannte Bestimmung die Pflicht auferlegt, die Erziehungsberechtigten zur Beratung einzuladen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.1.3.).

Bei der Festlegung rechtlicher Bestimmungen über Form und Inhalt des Antrags, mit dem arbeitsrechtliche Ansprüche geltend gemacht werden, ist unter anderem von zwei Prinzipien auszugehen:

Einerseits muß durch gesetzliche Anforderungen, die den Inhalt des Antrags betreffen, auf die Erhöhung der Effektivität der Tätigkeit der Konfliktkommission als gesellschaftliches Gericht orientiert werden, andererseits darf aber keinesfalls durch umfangreiche und komplizierte inhaltliche Anforderungen an den Antrag die Wahrnehmung der den Werktätigen übertragenen Rechte beeinflußt oder gar erschwert werden.

Antragsrecht des Werktätigen

Rechtliche Verpflichtungen hinsichtlich des Inhalts der Anträge sind deshalb nur dem Betrieb auferlegt worden. Der § 25 Abs. 2 KKO verlangt, daß in Anträgen, mit denen arbeitsrechtliche Ansprüche des Betriebes geltend gemacht werden, die genaue Bezeichnung des Anspruchs und die Angabe der Rechtsgrundlage, die genaue Schilderung des Sachverhalts, die festgestellten Ursachen, die Bedingungen des Konflikts und Hinweise zu deren Überwindung sowie die vorliegenden Beweismittel enthalten sein müssen.

Die inhaltlichen Anforderungen, die die Konfliktkommissionsordnung

an den Antrag des Betriebes binden, können jedoch nur dann exakt erfüllt werden, wenn der Antrag schriftlich abgefaßt wird. Der Betrieb sollte deshalb sichern, daß Anträge entsprechend § 25 Abs. 2 KKO nur schriftlich an die Konfliktkommission gestellt werden.

Zum Antrag des Werktätigen

Dem trägt auch die OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.1.1. Rechnung: „Der Antrag soll grundsätzlich schriftlich bei der Konfliktkommission eingereicht werden ...“ Während der Vorbereitung der Beratung soll die Konfliktkommission dem Antragsteller, wenn erforderlich, aufgeben, einen unvollständigen Antrag mit allen für die Entscheidung notwendigen Angaben zu ergänzen. Auch diese Ergänzung soll grundsätzlich schriftlich erfolgen.

Wird davon ausgegangen, daß die inhaltlichen Anforderungen an den Antrag des Betriebes nur mit schriftlichem Antrag erfüllt werden können, dann trifft das Recht der Konfliktkommission, die Beseitigung der Mängel zu verlangen, auch auf die fehlende Schriftform zu (§ 25 Abs. 2 letzter Satz KKO).

Der Grundsatz der OG-Richtlinie Nr. 28, Anträge grundsätzlich schriftlich an die Konfliktkommission einzureichen, trifft auch für den Antrag eines Werktätigen zur Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche zu.

Schriftlicher Antrag erforderlich

Obwohl der Antrag des Werktätigen zur Geltendmachung arbeitsrechtlicher Ansprüche nicht an inhaltliche Anforderungen und Formvorschriften gebunden ist und damit ein mündlicher und unter Umständen unvollständig vorgebrachter Antrag die Konfliktkommission zum Tätigwerden in der Sache verpflichtet, sollte der Antrag doch möglichst den Bestimmungen des § 25 Abs. 2 KKO entsprechen. Der Werktätige handelt dabei in seinem Interesse. Indem er schriftlich seine Forderungen erhebt und dazu alle Tatsachen, die ihm zum Arbeitsrechtsstreit bekannt sind, zum Ausdruck bringt, trägt er selbst zur raschen Durchsetzung seines Anspruchs oder zur Konfliktbeseitigung bei. Alle übrigen Antragsberechtigten sollten sich bei der Abfassung ihrer Anträge ebenfalls nach den Bestimmungen des § 25 Abs. 2 KKO richten.

Der § 28 Abs. 1 KKO legt besondere inhaltliche Anforderungen für die Anträge des Betriebsleiters fest, mit denen er die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin gemäß § 255 Abs. 3 AGB beantragt. Diese Anträge haben vor allem die Darstellung der Arbeitspflichtverletzung, die festgestellten Ursachen und Bedingungen sowie die Einschätzung der Persönlichkeit des Werktätigen zu enthalten. Nach der OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.1.1. sollen auch diese Anträge schriftlich abgefaßt werden.

Beantragt das Komitee oder eine Inspektion des Komitees der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion gemäß § 25 Abs. 1 KKO die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin, dann sollten diese Organe ihre Anträge ebenfalls nach den inhaltlichen Anforderungen des § 28 Abs. 1 KKO ausgestalten.

Der Grundsatz, diesen Antrag ebenfalls schriftlich abzufassen, ergibt sich aus der OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 1.1.1.

2. Beratung wegen Vergehen

2.1. Begriff des Vergehens

Gemeinsames Anliegen aller Bürger

Die Bekämpfung und Verhütung von Straftaten ist nach Artikel 90 der Verfassung gemeinsames Anliegen der sozialistischen Gesellschaft, ihres Staates und ihrer Bürger. Das Strafgesetzbuch der DDR und die Strafprozeßordnung konkretisieren diesen Verfassungsauftrag in der Präambel und in ihren Grundsatzartikeln und -bestimmungen. Sie fordern insbesondere jeden auf, aktiv mitzuwirken, damit Straftaten verhütet, alle Verbrechen und Vergehen aufgedeckt, ihre Ursachen und Bedingungen beseitigt und die Schuldigen zur Verantwortung gezogen werden. Dieser Auftrag wird in dem Maße erfüllt, wie es gelingt, in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens Ordnung und Disziplin zu festigen und die Verantwortung jedes Bürgers für die Wahrung des sozialistischen Rechts zu erhöhen.

Die sozialistische Gesellschaftsordnung gewährleistet, daß jeder Bürger sein Leben in völliger Wahrung seiner Würde, Freiheit und Menschenrechte in Übereinstimmung mit Gesellschaft, Staat und anderen Bürgern gestalten kann. In der Deutschen Demokratischen Republik sind solche Bedingungen gegeben, die niemand veranlassen, straffällig zu werden. Wer dennoch eine Straftat begeht, hat dafür vor der Gesellschaft einzustehen (Art. 2 StGB). Der Zweck der strafrechtlichen Verantwortlichkeit besteht im Schutz der sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung und ihrer Bürger vor kriminellen Handlungen, in der Vorbeugung von Straftaten und in der Erziehung der Rechtsverletzer zu einem gesellschaftsgemäßen Verhalten. Sie wird durch nachdrückliche staatliche und gesellschaftliche Erziehung, durch die Bewährung des Rechtsverletzers und die Wiedergutmachung verwirklicht.

„Straftaten sind schuldhaft begangene gesellschaftswidrige oder gesellschaftsgefährliche Handlungen (Tun oder Unterlassen), die nach dem Gesetz als Vergehen oder Verbrechen strafrechtliche Verantwortlichkeit begründen" (§ 1 Abs. 1 StGB).

Was sind Vergehen?

Vergehen sind vorsätzlich oder fahrlässig begangene gesellschaftswidrige Straftaten, die die Rechte und Interessen der Bürger, das sozialistische Eigentum, die gesellschaftliche und staatliche Ordnung oder andere Rechte und Interessen der Gesellschaft schädigen (§ 1 Abs. 1 StGB). Sie verletzen stets nur einzelne konkrete gesellschaftliche Beziehungen und Verhältnisse, wie die zwischen den Bürgern, und verursachen in der Regel nur in begrenztem Umfang Schäden oder sonstige Störungen. Sie sind zumeist Ausdruck des Wirkens vielfältiger zählebiger Überreste und Einflüsse der kapitalistischen Vergangenheit auf verschiedensten Gebieten, denen bei der weiteren Gestaltung der entwickelten sozialistischen Gesellschaft immer mehr der Boden entzogen wird.

Vergehen sind auch die sogenannten Antragsdelikte (§ 2 StGB), die nur auf Strafantrag des Geschädigten verfolgt werden, sofern der Staatsanwalt keine Strafverfolgung aus öffentlichem Interesse anord-

net. *Verbrechen* hingegen sind kriminelle Handlungen, die unsere Gesellschaft gefährden und schwere Folgen oder Gefahrenzustände verursachen. Zu ihnen gehören beispielsweise die Staatsverbrechen, Angriffe gegen das Leben und andere vorsätzliche Straftaten, für die Freiheitsstrafen von mindestens zwei Jahren angedroht oder über zwei Jahre ausgesprochen werden (§ 1 Abs. 3 StGB).

Verfehlungen sind keine Straftaten

Eine Straftat liegt nicht vor, wenn eine Handlung zwar dem Wortlaut eines gesetzlichen Tatbestandes entspricht, die Auswirkungen der Tat aber auf die Rechte und Interessen der Bürger oder der Gesellschaft und die Schuld des Täters unbedeutend sind (§ 3 Abs. 1 StGB). Das schließt nicht aus, solche Handlungen als Verfehlung, Ordnungswidrigkeit, Disziplinverstoß oder nach den Bestimmungen der materiellen Verantwortlichkeit zu verfolgen, soweit dies gesetzlich zulässig ist. *Verfehlungen* sind somit keine Straftaten. Sie bilden aber das unmittelbare Vorfeld der Kriminalität und sind deshalb im Strafgesetzbuch als selbständige Gruppe von Rechtsverletzungen ausgestaltet worden. Zu beachten ist, daß nicht alle Rechtsverletzungen, die wegen Geringfügigkeit keine Straftaten darstellen, Verfehlungen sind, sondern nur solche, die in speziellen Verfehlungstatbeständen des StGB oder anderer Gesetze erfaßt sind (vgl. im übrigen Abschn. 3 dieses Buches über Verfehlungen).

Das sozialistische Strafrecht beruht auf dem Grundsatz, daß strafrechtliche Verantwortlichkeit nur für einen Schuldigen besteht. „Eine Tat ist schuldhaft begangen, wenn der Täter trotz der ihm gegebenen Möglichkeiten zu gesellschaftsgemäßem Verhalten durch verantwortungsloses Handeln den gesetzlichen Tatbestand eines Vergehens oder Verbrechens verwirklicht" (§ 5 StGB). Kernstück der strafrechtlichen Schuld ist damit die Verantwortungslosigkeit, die den beiden Schuldarten Vorsatz und Fahrlässigkeit zugrunde liegt.

Vorsatz ist entweder ein bewußtes Entscheiden zu der im gesetzlichen Tatbestand bezeichneten Tat (unbedingter Vorsatz nach § 6 Abs. 1 StGB) oder ein Handeln, bei dem die Tatbegehung zwar nicht das Ziel des Täters ist, er sich jedoch bewußt damit abfindet, daß er diese Tat verwirklichen könnte (bedingter Vorsatz nach § 6 Abs. 2 StGB).

Vier Formen der Fahrlässigkeit

Die *Fahrlässigkeit* hingegen erfaßt solche Verhaltensweisen, die infolge ihrer Leichtfertigkeit und Pflichtwidrigkeit die Verantwortungslosigkeit des Handelns eines Menschen charakterisieren. Das Strafgesetzbuch unterscheidet insgesamt vier Formen der Fahrlässigkeit:

- bewußte pflichtwidrige Entscheidung zum Handeln, obwohl die Folgen vorausgesehen werden, der Täter jedoch leichtfertig darauf vertraute, daß sie nicht eintreten werden (§ 7 StGB),
- bewußte Pflichtverletzung ohne Voraussehen der Folgen (§ 8 Abs. 1 StGB),
- unbewußte Pflichtverletzung ohne Voraussehen der Folgen, wenn das Nichtbewußtmachen der Pflichten auf verantwortungsloser Gleichgültigkeit beruht (§ 8 Abs. 2 StGB),
- unbewußte Pflichtverletzung ohne Voraussehen der Folgen, wenn das

Nichtbewußtmachen der Pflichten auf Gewöhnung an pflichtwidriges Verhalten beruht (§ 8 Abs. 2 StGB).

Begriff der Pflichten

Den Begriff der Pflichten erläutert umfassend § 9 StGB. Sie stellen bestimmte Anforderungen an das Verhalten von Menschen. Für eine strafrechtliche Verantwortlichkeit sind Pflichten jedoch nur dann wesentlich, wenn sie zum Zeitpunkt der Tat für den Täter bestanden. Da ihre Quellen unterschiedlich sind, benennt das Gesetz diejenigen, deren Pflichten darauf gerichtet sind, bestimmte Gefahren oder Schäden zu verhindern.

In § 10 StGB wird auf Fälle verwiesen, in denen deshalb kein schuldhaftes Handeln und damit keine Straftat vorliegt, weil dem betreffenden Bürger die Erfüllung seiner Pflichten nicht möglich oder weil er dazu, zum Beispiel wegen Unvermögens, außerstande war. Strafrechtliche Verantwortlichkeit für Fahrlässigkeit besteht schließlich nur bei solchen Tatbeständen, in denen dies ausdrücklich bestimmt ist (§ 5 Abs. 3 StGB).

Die verschiedenen Maßnahmen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit regelt das 3. Kapitel des Allgemeinen Teils des Strafgesetzbuches (§§ 23 bis 64). Zu ihnen gehören auch die Beratung und Entscheidung durch ein gesellschaftliches Gericht (§ 23 StGB). Bereits Artikel 2 der Grundsätze des Strafgesetzbuches bestimmt: Gegen Täter, die sich wegen weniger schwerwiegender Handlungen verantworten müssen, werden Maßnahmen der gesellschaftlichen Gerichte und Strafen ohne Freiheitsentzug angewandt. Gemäß § 1 Abs. 2, § 28 Absätze 1 und 2 StGB, § 58 StPO, § 8 Abs. 1 GGG und § 31 KKO können nur Vergehen strafrechtliche Verantwortlichkeit vor einem gesellschaftlichen Gericht nach sich ziehen. Zugleich ist aus diesen Bestimmungen eindeutig ersichtlich, daß nicht die Übergabe an das gesellschaftliche Gericht, sondern seine Beratung und Beschlußfassung die Entscheidung über die strafrechtliche Verantwortlichkeit darstellen.

2.2. Übergabe von Vergehen

Die Aufdeckung und Aufklärung von Straftaten sind Aufgabe der in § 88 StPO genannten Untersuchungsorgane des Ministeriums des Innern, des Ministeriums für Staatssicherheit und der Zollverwaltung der DDR. Der Staatsanwalt, dem die Aufsicht über alle Ermittlungen obliegt, ist ebenfalls berechtigt, Ermittlungsverfahren einzuleiten oder einzelne Ermittlungshandlungen selbst zu führen.

Voraussetzung: Übergabeentscheidung

Die Konfliktkommissionen haben Straftaten weder aufzudecken noch aufzuklären. Sie besitzen keine Rechte zur Verfolgung strafbarer Handlungen, und ihnen obliegen auch keine Entscheidungen darüber, welche der in § 23 StGB genannten Maßnahmen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit im Einzelfall anzuwenden sind. Ihr Beitrag bei der Durchsetzung des sozialistischen Rechts besteht vor allem darin, verantwortungsbewußt über Vergehen zu beraten und zu entscheiden, die ihnen übergeben wurden. Deshalb bestimmt § 32 KKO ausdrücklich, daß

Übergabeentscheidungen der Untersuchungsorgane, des Staatsanwalts oder des staatlichen Gerichts Voraussetzung für das Tätigwerden der Konfliktkommissionen bei Vergehen sind.

Dieses gesetzlich festgelegte Übergabeprinzip ist insofern bedeutsam, als die Konfliktkommissionen beim Vorbereiten oder Durchführen ihrer Beratungen mitunter von weiteren, den Untersuchungsorganen bisher nicht bekannt gewordenen Straftaten des beschuldigten Bürgers Kenntnis erlangen. Derartige weitere Straftaten dürfen die Konfliktkommissionen weder von sich aus noch auf Antrag des Geschädigten in die Beratung einbeziehen. Sie sind vielmehr verpflichtet, in solchen Fällen eine Rückgabe an das übergebende Organ mittels Einspruch „aus anderen Gründen" (§ 33 Abs. 1 KKO) vorzunehmen.

Aufzählung trägt beispielhaften Charakter

Unser sozialistisches Strafrecht regelt, bei welchen Straftaten die Erziehung des Rechtsverletzers gesellschaftlichen Gerichten übertragen werden kann. Grundsätzlich können alle Vergehen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen an die Konfliktkommissionen zur Beratung und Entscheidung übergeben werden. Mit den in § 31 Abs. 3 KKO angeführten Vergehen gegen das sozialistische und persönliche Eigentum usw. werden solche Straftaten genannt, die nach langjährigen Erfahrungen zur Beratung vor der Konfliktkommission als geeignet erscheinen. Diese Aufzählung trägt jedoch beispielhaften Charakter und stellt zugleich eine bestimmte Orientierung für die Übergabepraxis dar.

Allerdings ist nicht jedes Vergehen für eine Übergabe geeignet. Aus diesem Grunde wurden in § 31 Abs. 2 KKO konkrete inhaltliche Kriterien für diejenigen Straftaten festgelegt, die vor einer Konfliktkommission beraten werden können. Sie sind gesetzliche Voraussetzung für eine Übergabeentscheidung. Im wesentlichen handelt es sich um

1. die nicht erhebliche Gesellschaftswidrigkeit einer Straftat, die besonders durch das Ausmaß der eingetretenen Folgen der Tat und durch den Grad der Schuld des Täters gekennzeichnet wird,
2. eine wirksame Erziehungsmöglichkeit der Konfliktkommission gegenüber dem Täter, die maßgeblich von der Straftat und der Persönlichkeit des Rechtsverletzers abhängig ist,
3. die vollständige Aufklärung des Sachverhalts und das Zugeben der Rechtsverletzung durch den Täter.

Die nicht erhebliche Gesellschaftswidrigkeit der jeweiligen Straftat ist die grundlegende und wichtigste Voraussetzung einer Übergabe. Ob sie vorliegt oder nicht, ergibt sich stets aus der umfassenden Beurteilung aller objektiven und subjektiven Tatumstände, aus den Folgen der Tat (der konkreten Verursachung eines Schadens oder Gefahrenzustands) und dem Grad der Schuld des Täters.

Allgemeingültige, für die verschiedenen Arten von Vergehen gleichermaßen verbindliche Regeln über das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer geringen Gesellschaftswidrigkeit gibt es nicht und kann es auch nicht geben.

Wichtiges Kriterium: Ausmaß der Folgen

Bei der Mehrzahl aller übergebenen Straftaten, insbesondere aber bei den Eigentumsdelikten, ist die Höhe des tatsächlich verursachten oder beabsichtigten Schadens ein wesentliches Kriterium für die Beurteilung

der Folgen. Ähnliches gilt für Körperverletzungen, bei denen die Schwere des zugefügten Körperschadens, die Dauer einer durch die Körperverletzung bedingten Arbeitsunfähigkeit, die notwendige medizinische Versorgung und ähnliche Umstände den Grad der Gesellschaftswidrigkeit maßgeblich bestimmen. Die konkreten Schäden sind jedoch nicht das einzige Kriterium. Zu beachten sind zum Beispiel auch die ideellen Auswirkungen der Straftat. Rowdyhafte Handlungen, grundloses Schlagen friedfertiger Bürger führen zu Unsicherheit und Angst, Diebstähle nicht selten zu einer Atmosphäre des gegenseitigen Mißtrauens, der Spannung, der Gleichgültigkeit gegenüber sozialistischem oder persönlichem Eigentum oder zu dessen Mißachtung in den betroffenen Kollektiven. Auch der jeweilige Gebrauchswert der entwendeten Sachen kann die Tatschwere beeinflussen, wenn sie beispielsweise aufgrund ihrer Funktion und Bedeutung nicht oder nur schwer ersetzbar sind und dem Täter diese Umstände bekannt waren.

Schädliche Folgen der Straftat

Bei bestimmten Straftaten bestehen schädliche Folgen nicht im Verursachen materieller oder finanzieller Schäden, sondern im Herbeiführen eines Gefahrenzustands, so beispielsweise bei Angriffen gegen die allgemeine Sicherheit oder den Gesundheits- und Arbeitsschutz. In diesen Fällen ist die konkret verursachte Gefährdung entscheidendes Kriterium für eine Übergabe.

Bei anderen strafbaren Handlungen wird wiederum die Tatschwere besonders von der Art und Weise, dem Wie der Tatbegehung bestimmt. So ist beispielsweise ein Diebstahl von Lebens- oder Genußmitteln in einer Einrichtung des sozialistischen Einzelhandels, begangen durch eine einfache und unkomplizierte Wegnahme der Sachen, weniger schwerwiegend als ein anderer, bei dem der Täter mit körperlicher Gewalt oder mit Hilfe von Werkzeugen erst verschlossene Türen und Behältnisse, Schaufensterscheiben oder andere Sicherheitsmaßnahmen zum Schutz des Eigentums überwinden mußte, um stehlen zu können.

Der Grad oder die Schwere der strafrechtlichen Schuld ist ebenfalls von vielfältigen Umständen abhängig. Allgemein gilt der Grundsatz, daß der Grad der Schuld um so größer ist, je größer die objektive Schädlichkeit der Tat ist. Bei der *vorsätzlichen* Schuld sind das vor allem folgende Umstände:

Schwere Schuld bei Vorsatz

- Schwere und Ausmaß der angestrebten Folgen,
- Einstellungen und Motive, auf denen die Entscheidung zur Tatbegehung beruhte (z. B. hartnäckige Mißachtung der Regeln des gesellschaftlichen Zusammenlebens durch wiederholte Straffälligkeit, ausgeprägte Bereicherungssucht oder Habgier bei Eigentumsdelikten, Rache oder Lust am Schlagen bei Körperverletzungen),
- Intensität des Täterwillens (Anstrengungen und Aktivitäten zur Realisierung des Zieles der Straftat beispielsweise durch vorheriges Auskundschaften oder gründliches Vorbereiten und Planen),
- Ursachen und Bedingungen (z. B. selbst geschaffene, geduldete oder ausgenutzte Bedingungen, die die Tatbegehung ermöglichten oder erleichterten),
- Umstände in der Art und Weise der Tatbegehung, in denen eine be-

sondere Mißachtung der sozialen Mindestanforderungen zum Ausdruck kommt (z. B. besonders brutale oder rowdyhafte Begehungsweise),

- Umstände, die die Entscheidungsfähigkeit beeinflußten (z. B. hochgradige Erregung, schwierige Konfliktsituation).

Schwere der Schuld bei Fahrlässigkeit

Bei der *Fahrlässigkeit* ist die Schwere der Schuld hingegen beispielsweise abhängig von

- den konkreten Rechtspflichten, die dem Täter oblagen,
- dem Anlaß, den Gründen und der Art und Weise der Rechtspflichtverletzung,
- dem konkreten Wissen, mit dem der Täter ihm obliegende Rechtspflichten verletzte,
- dem Ausmaß und den Folgen der Rechtspflichtverletzung,
- der Sorglosigkeit gegenüber dem Eintritt möglicher Folgen,
- dem Grad der Gewöhnung an solche und ähnliche Pflichtverletzungen,
- der Notwendigkeit zur Einhaltung bestimmter Sicherheitsvorkehrungen,
- der Verantwortung für vorhandene Unordnung und Schlamperei und ähnliches.

Die richtige Beurteilung des Grades der Gesellschaftswidrigkeit eines Vergehens erfordert ferner eine sorgfältige Prüfung der Zusammenhänge und Beziehungen zwischen der Schuld und den Folgen der Tat. Bei allen vorsätzlichen Straftaten entscheidet sich der Täter stets bewußt zur Tat und zu den von ihm vorausgesehenen und gewollten Folgen. Die Schuld erstreckt sich hier immer auf die konkret verursachten Folgen, zum Beispiel die Höhe des eingetretenen Schadens. Unterschiede zeigen sich jedoch bei versuchten Handlungen, die in der Regel nicht deshalb als nicht erheblich gesellschaftswidrig beurteilt werden können, weil keine Folgen eintraten. Wollte beispielsweise ein Täter mittels Einbruch stehlen, so ist auch dann die Gesellschaftswidrigkeit der Handlung nicht gering, wenn er nichts entwendete, weil er aus den verschiedensten Gründen seine Absichten nicht realisieren konnte.

Schuld und Folgen der Tat

Bei fahrlässigen Straftaten sind oftmals die Zusammenhänge zwischen Schuld und Folgen komplizierter. Grundsätzlich muß hier zunächst der Grad der Schuld eingeschätzt werden, um davon ausgehend das Wechselverhältnis zu den Folgen beurteilen zu können. So wird sich das Ausmaß der Voraussehbarkeit eines Schadens, die zu entsprechender Sorgfalt und zum besonderen Einhalten von Rechtspflichten zwingt, immer auf den Grad der Schuld auswirken. Das gilt beispielsweise für jeden Kraftfahrer, der in Kenntnis widriger Verkehrsverhältnisse das Verursachen eines Unfalls beim Beibehalten der gewählten Geschwindigkeit infolge von Schleudern oder Ausbrechen aus der Spur für möglich hält, im Hinblick auf seine Fahrpraxis aber leichtfertig darauf vertraut, einen solchen verhindern zu können. Anders hingegen ist das Verhalten eines Kraftfahrers einzuschätzen, der die Möglichkeiten eines Unfalls zwar nicht erkannte, sie aber bei verantwortungsbewußtem und pflichtgemäßem Verhalten hätte erkennen müssen.

Diesen Zusammenhängen zwischen Schuld und Folgen der Tat trägt weitgehend die Bestimmung des § 31 Abs. 2 KKO Rechnung, daß fahrlässige Straftaten auch dann an die Konfliktkommission übergeben werden können, wenn ein erheblicher Schaden verursacht wurde, die Schuld des Täters infolge außergewöhnlicher Umstände jedoch gering ist.

Erzieherische Einwirkung durch die KK

Außer den bereits genannten „materiellen Übergabekriterien" fordert das Gesetz, daß „unter Berücksichtigung der Tat und der Persönlichkeit des Bürgers eine wirksame erzieherische Einwirkung durch die Konfliktkommission zu erwarten ist" (§ 31 Abs. 2 KKO). Diese Gewähr wird zumeist bei einem Ersttäter vorhanden sein, gegen den Maßnahmen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit bisher nicht angewandt wurden. Dabei kann es sich sowohl um eine einmalige Straftat (z. B. einen Diebstahl) als auch um eine mehrfache Gesetzesverletzung (zwei und mehr Einzeldiebstähle) handeln, die in ihrer Gesamtheit noch nicht erheblich gesellschaftswidrig ist. Allerdings wird ein mehrfach, planmäßig und zielgerichtet begangener Diebstahl meist gesellschaftswidriger sein als eine durch günstige Gelegenheiten verursachte mehrfache Gesetzesverletzung. Ist die Straftat jedoch Ausdruck einer parasitären, asozialen Lebensweise oder einer grundsätzlichen Ablehnung der Normen des gesellschaftlichen Zusammenlebens, dann werden in der Regel die Voraussetzungen einer Übergabe an die Konfliktkommission nicht vorliegen.

Die Voraussetzungen einer Übergabe können ausnahmsweise auch dann noch gegeben sein, wenn der Täter vorbestraft ist oder innerhalb eines Jahres (Dauer der Entscheidungswirkung nach § 62 KKO) vor der erneuten Straftat wegen eines Vergehens oder einer Verfehlung bereits von einem gesellschaftlichen Gericht zur Verantwortung gezogen wurde, konkrete Umstände aber eine erfolgversprechende Umerziehung durch die Beratung und Entscheidung der Konfliktkommission erwarten lassen. Das können sein:

- Zwischen Vortat und erneuter Straftat bestehen aufgrund der Verschiedenartigkeit der Begehung oder der Schuldform keinerlei Zusammenhänge.
- Zwischen Vortat und erneuter Straftat liegt ein längerer Zeitraum (von mehr als einem Jahr), in dem sich der Täter einwandfrei führte.
- Vortat und erneute Straftat stehen im Widerspruch zum sonstigen Verhalten des Täters, aus dem sich Anhaltspunkte für eine wirksame Umerziehung durch ein gesellschaftliches Gericht ergeben.

Mehrfache und einschlägige Straftaten

Bei mehrfachen oder sogar einschlägigen Vortaten liegen jedoch im allgemeinen die Voraussetzungen für eine Übergabe nicht vor. Die wiederholte Straffälligkeit geht hier in die Schuld ein, die wiederum wesentlich die Schwere der Tat und damit die Art der anzuwendenden Maßnahme der strafrechtlichen Verantwortlichkeit mitbestimmt. Auf Rückfalltäter trifft ferner in der Regel die Bestimmung des § 39 Abs. 2 StGB zu, „aus bisherigen Strafen keine Lehren gezogen" zu haben, so daß erneute strafbare Handlungen als Ausdruck eines böswilligen Sichhinwegsetzens über die dem Täter mit den Vorstrafen erteilten Lehren

zu werten sind. In diesen Fällen ist es deshalb grundsätzlich geboten, durch entsprechende Entscheidungen des Staatsanwalts (Anklage usw.) Maßnahmen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der Gerichte zu erwirken (vgl. hierzu OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.1. Abs. 2).

Eine Übergabe an die Konfliktkommission kann schließlich auch dann bei Vorliegen der anderen Voraussetzungen gerechtfertigt sein, wenn Verpflichtungen von Arbeitskollektiven, Hausgemeinschaften, Brigaden oder anderen Kollektiven eine erfolgversprechende Erziehung des Täters gewährleisten und die Rechte und Interessen der Gesellschaft gewahrt werden (§ 28 Abs. 3 StGB).

Wenn der Täter die Handlung bestreitet

Vollständig aufgeklärter Sachverhalt und das Zugeben der Tat durch den Rechtsverletzer sind die weiteren, sogenannten formellen Kriterien einer Übergabe. Eine exakte Aufklärung aller wesentlichen objektiven und subjektiven Umstände der Tat und der Persönlichkeit des Täters ist notwendig, weil davon entscheidend die erzieherische Wirkung einer Beratung gesellschaftlicher Gerichte abhängt. Das gilt gleichermaßen für das Zugeben der Rechtsverletzung. Bestreitet der Täter die strafbare Handlung, dann wird er kaum bereit sein, sich vor der Konfliktkommission zu verantworten bzw. deren Erziehungsmaßnahmen freiwillig nachzukommen. Bestehen Zweifel an der Täterschaft oder an der Schuld des betreffenden Bürgers, sind die konkret verursachten Folgen der Tat oder andere wesentliche Umstände nicht ermittelt, wurden Widersprüche zwischen den Aussagen des Beschuldigten und von Zeugen oder Geschädigten nicht geklärt, so darf eine Übergabe nicht erfolgen.

Ist die Möglichkeit einer wirksamen Erziehung gegeben, ein vollständig aufgeklärter Sachverhalt vorhanden und hat der Beschuldigte die Rechtsverletzung zugegeben, dann wird bei den nachstehend aufgeführten Straftaten eine Übergabe an die Konfliktkommission zur Beratung und Entscheidung angebracht sein:

Straftaten gegen das Eigentum

- Bei Straftaten gegen das Eigentum (Diebstahl, Betrug, Untreue und vorsätzliche Beschädigung), wenn es einfache, ein- oder mehrmalige Wegnahme-, Zueignungs-, Täuschungs-, Untreue- oder Zerstörungshandlungen sind, erschwerende Umstände, wie Einsteigen, Einbrechen, Verwenden von Nachschlüsseln, raffinierte Täuschungshandlungen und anderes, nicht vorliegen und die Höhe des verursachten oder beabsichtigten Schadens die Summe von etwa 400 Mark nicht übersteigt.

  Ausnahmsweise kann bei Vorliegen der genannten erschwerenden Umstände eine Übergabe erfolgen, wenn die zusammenhängende Betrachtung aller die Tat- und Schuldschwere bestimmenden Faktoren dies rechtfertigt. Hat der Täter den Diebstahl, Betrug oder die Untreuehandlung begangen, um zum Beispiel aus falsch verstandener Kollegialität oder ähnlichen Beweggründen ausschließlich Arbeitskollegen oder sonstige Dritte zu begünstigen, so ist bei einer positiven Täterpersönlichkeit eine Übergabe ausnahmsweise auch dann noch als zulässig und möglich zu betrachten, wenn der Schaden höher liegt, die 1 000-Mark-Grenze jedoch nicht übersteigt und er selbst keinerlei persönliche Vorteile erzielte.

- Bei vorsätzlichen Körperverletzungen, wenn die Gesundheitsschädigung oder die körperliche Mißhandlung eines Menschen nicht erheblich ist und eine einfache Begehungsweise vorliegt. Das wird grundsätzlich zu bejahen sein, wenn sie keine oder nur eine wenige Tage andauernde Arbeitsunfähigkeit des Geschädigten zur Folge hat.

  Eine Übergabe ist hingegen in der Regel ausgeschlossen, wenn die Körperverletzung Züge von Brutalität oder Rücksichtslosigkeit aufweist, von mehreren Tätern gemeinschaftlich oder im Rückfall oder durch Anwendung gefährlicher Mittel und Methoden begangen wurde. Allerdings ist bei gemeinschaftlich begangenen Körperverletzungen eine Übergabe hinsichtlich einzelner Täter unter Berücksichtigung ihres konkreten Tatbeitrags, ihrer Schuld und Persönlichkeit durchaus möglich und oftmals gerechtfertigt.

Straftaten gegen Gesundheits- und Arbeitsschutz

- Bei Straftaten gegen den Gesundheits- und Arbeitsschutz (§ 193 StGB), soweit keine unmittelbare Gefahr für das Leben mehrerer Personen herbeigeführt, die Gefährdung nicht durch rücksichtslose Verletzung der Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes verursacht wurde, eingetretene Gesundheitsschäden bei Einzelpersonen nicht erheblich sind und in Ausnahmefällen die Dauer einer Arbeitsunfähigkeit von etwa drei Monaten nicht überschreiten.

  Ist die Schuld des Täters infolge außergewöhnlicher Umstände gering, weil sein Fehlverhalten zurückzuführen ist auf eine hochgradige Schrecksituation, das Fehlverhalten anderer Bürger, eine ungenügende Einweisung in seine Rechtspflichten und ähnliche Umstände, so sind Übergaben auch dann noch möglich, wenn schwerwiegende Folgen eintraten. Derartige Straftaten werden jedoch zumeist wegen ihrer Kompliziertheit vor den staatlichen Gerichten verhandelt.

- Bei Straftaten der Herbeiführung eines schweren Verkehrsunfalls (§ 196 StGB), wenn die Schuld infolge außergewöhnlicher Umstände gering ist (z. B. erhebliche Mitverursachung durch den Geschädigten oder andere Bürger, Schockwirkung, nicht beeinflußbare Überlastung, überraschend aufgetretene hohe Anforderungen nach geringer Belastung und Konzentration) und die Folgen nicht besonders schwerwiegend sind (z. B. bei einem Einzelgeschädigten die Dauer der Arbeitsunfähigkeit nicht mehr als drei Monate beträgt und begründete Aussicht auf völlige Genesung besteht).

Verkehrsgefährdung durch Trunkenheit

- Bei Straftaten der Verkehrsgefährdung durch Trunkenheit (§ 200 StGB), wenn nur eine geringe Gefährdung anderer Verkehrsteilnehmer erfolgte; der Entschluß zur Fahrt entgegen einer sonst pflichtbewußten Grundhaltung unter der enthemmenden Wirkung des Alkohols gefaßt wurde oder auf positiven Motiven zur Fahrt beruhte, die bei Abwägung der Pflichten zu einer leichtfertigen Unterschätzung der Gefahr führten (z. B. das Fahren eines PKW anstelle eines unerwartet ausgefallenen Kollegen in dringenden Fällen); Verkehrsbedingungen nach Art und Zeit die Gefahrenlage nicht deutlich werden ließen; Restalkohol wirkte, auf dessen Ausscheiden der Täter leichtfertig vertraute; das Fahrzeug vorsichtig und äußerlich unauffällig

geführt wurde oder die Art des Fahrzeugs selbst keine wesentliche Gefährdung verursachte (z. B. Fahren mit Moped oder Fahrrad).

- Bei Straftaten der Gefährdung der Brandsicherheit (§ 187 StGB), wenn durch die schuldhafte Zuwiderhandlung gegen gesetzliche Bestimmungen oder Auflagen der zuständigen staatlichen Organe eine unmittelbare Gefahr für Leben oder Gesundheit einzelner Menschen herbeigeführt wurde oder der Täter selbst durch ihm mögliche Maßnahmen (wenngleich erfolglos) versuchte, den Eintritt einer unmittelbaren Gefahr für Leben und Gesundheit von Menschen bzw. für die in § 185 Abs. 1 StGB genannten Gegenstände zu verhindern, oder wenn die Schuld des Täters gering ist.

Straftaten – Fahrlässige Brandstiftung

- Bei Straftaten der fahrlässigen Brandverursachung (§ 188 StGB), wenn der verursachte Schaden (nicht Gesundheitsschaden!) gering ist, neben diesem Schaden keine Gemeingefahr fahrlässig herbeigeführt wurde; der Täter sein Möglichstes versuchte, den Brand zu löschen, oder sofortige Lösch- bzw. andere Brandbekämpfungsmaßnahmen veranlaßte, diese jedoch aus Umständen erfolglos blieben, die er nicht zu vertreten hat oder der Schaden zwar erheblich, die Schuld des Täters aber infolge außergewöhnlicher Umstände gering ist (Schockzustand, Fehlverhalten Dritter u. a.).
- Bei Straftaten Jugendlicher, wenn die gleichen Voraussetzungen wie bei Erwachsenen vorliegen. Es sind aber die entwicklungsbedingten Besonderheiten des Jugendlichen sowie seine Lebens- und Erziehungsverhältnisse zu berücksichtigen. Eine Übergabe wird auszuschließen sein, wenn der Jugendliche erheblich sozial fehlentwickelt ist oder bereits wegen anderer Straftaten oder einer sozialen Fehlentwicklung von einer Strafverfolgung abgesehen wurde bzw. werden kann, weil ausreichende Erziehungsmaßnahmen durch die Organe der Jugendhilfe bzw. andere staatliche oder gesellschaftliche Erziehungsträger veranlaßt worden sind (§ 75 Absätze 2 und 3 StPO).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, daß eine Übergabe an die Konfliktkommission nur dann erfolgen kann, wenn alle gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind. Fehlt eine dieser Voraussetzungen, dann hat die Übergabe zu unterbleiben.

Übergabe Voraussetzung für Tätigwerden der KK

Bei der Erläuterung des Übergabeprinzips wurde bereits hervorgehoben, daß Übergabeentscheidungen der Untersuchungsorgane, des Staatsanwalts und des Gerichts stets Voraussetzung für das Tätigwerden der Konfliktkommissionen bei Vergehen sind. Sie sind zugleich gesetzliche Grundlage des Vorbereitens und Durchführens von Beratungen über Vergehen. Ihre Bedeutung zeigt sich auch darin, daß die Konfliktkommissionen nicht nur gesetzlich berechtigt, sondern verpflichtet sind, über die konkrete Straftat eines Bürgers zu entscheiden, falls sie gegen die Übergabeentscheidung keinen Einspruch einlegen. Zum anderen stellen Übergabeentscheidungen eine Form der unmittelbaren Anleitung der hierfür zuständigen staatlichen Organe dar. Von ihrer Qualität wird deshalb mitbestimmt, in welchem Maße die Konfliktkommissionen die ihnen auf diesem Gebiet obliegenden Aufgaben erfüllen.

Eine Konfliktkommission braucht keine seitenlangen Berichte. Sie

benötigt aber für ihre Arbeit präzise und verständliche Angaben über diejenigen Umstände der Tat und der Persönlichkeit des Täters, die sie befähigt, mit höchster erzieherischer Wirksamkeit tätig zu werden. Deshalb werden in § 32 Abs. 2 KKO für eine Übergabeentscheidung folgende inhaltliche Anforderungen gestellt:

Inhalt der Übergabeentscheidung

- Konzentrierte und zusammenfassende Darstellung des Sachverhalts
  Es sind alle diejenigen Tatsachen und Fakten mitzuteilen, die für die Begründung des jeweiligen Straftatbestandes und der Geeignetheit der Übergabe maßgeblich sind. Das bedingt im wesentlichen mitzuteilen, *was* der beschuldigte Bürger tat oder unterließ, *wann* (Tag, Monat, Jahr, Uhrzeit), *wo* (nähere Ortsangabe), *wie* und *womit* (Art und Weise der Straftatbegehung mit Angaben zu benutzten Hilfsmitteln und Werkzeugen), *warum* (Zielsetzung, Motiv) er es tat oder unterließ und *wen* (Name des Geschädigten) er damit in *welchem* Maße schädigte oder gefährdete (Ausmaß der Folgen, und zwar unmittelbar verursachter oder beabsichtigter Schaden sowie Folgeschaden und sonstige Auswirkungen der Tat, soweit sie bisher festgestellt werden konnten).

  Weitere Angaben sind bei vorsätzlich begangenen Straftaten in der Regel nicht erforderlich. Bei Fahrlässigkeitsdelikten sind hingegen Angaben notwendig, die die konkrete Schuldform erläutern und darlegen, welche Rechtspflichten dem Täter oblagen, wie und warum er sie verletzte und deshalb schuldhaft handelte. Bei Jugendlichen sind insbesondere jene Faktoren mitzuteilen, aus denen sich die Schuldfähigkeit (§ 66 StGB) ergibt.

Hinweise, Aussagen, Geständnisse,

- Angabe der Beweismittel
  Diejenigen Beweismittel sind zu nennen, die dem übergebenden Organ vorliegen. In der Regel werden Hinweise auf gesicherte objektive Beweismittel (Diebesgut, Tatwerkzeuge u. a.) sowie die Aussagen des Geschädigten und der Zeugen einschließlich eines Geständnisses des Beschuldigten ausreichen. Bei Fahrlässigkeitsdelikten ist es mitunter angebracht, Zeugenaussagen oder Gutachten auszugsweise zu zitieren bzw. ärztliche Atteste oder Gutachten (z. B. über eine durchgeführte Untersuchung) der Konfliktkommission direkt zu übergeben.
- Rechtliche Würdigung der verletzten Strafrechtsnorm
  Bei den meisten Straftaten genügt die Angabe des verletzten Strafgesetzes. Bei einigen ist es jedoch zweckmäßig darzulegen, welche Tatbestandsmerkmale das Gesetz aufweist und inwieweit und wodurch sie vom Täter verletzt worden sind. Erforderlichenfalls sind auch die Abgrenzungskriterien zwischen Vergehen und Verfehlungen kurz zu erläutern. Handelt es sich um die Verletzung einer Strafrechtsnorm außerhalb des Strafgesetzbuches, so wird diese vor allem dann zu zitieren und zu erläutern sein, wenn anzunehmen ist, daß die Konfliktkommission das jeweilige Gesetzblatt nicht besitzt, jedoch eigenverantwortlich darüber zu entscheiden hat, ob eine Straftat vorliegt oder nicht.
- Tatbezogene Einschätzung der Persönlichkeit des Täters
  Es sind diejenigen Fakten und Tatsachen mitzuteilen, die die Person

Angaben, warum die Straftat begangen wurde

des Täters betreffen und deren sachbezogene Kenntnis zur Beratung und Entscheidung der Konfliktkommission notwendig ist. Die gesellschaftlichen Gerichte benötigen keinen zur Straftat beziehungslosen Lebenslauf, sondern Fakten und Hinweise, die sie befähigen festzustellen, warum die Straftat begangen wurde, welche Maßnahmen erforderlich sind, um den Rechtsverletzer wirksam zu erziehen, und was getan werden muß, um ähnliche Straftaten künftig zu verhindern. Jeweils abhängig von der konkreten Straftat können deshalb bedeutsam sein: die Einstellung zur Arbeit und zur Gesellschaft; das Verhalten im Arbeitskollektiv, in der Familie und im Wohngebiet; die Absichten, Beweggründe und Motive einschließlich derjenigen Umstände, die den Tatentschluß sowie die Tatausführung bestimmten; in der Straftat sich widerspiegelnde Denk- und Lebensgewohnheiten; der persönliche Umgang, die Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten des Täters usw.

Stehen dem übergeordneten Organ aus Gründen einer notwendigen schnellen und konzentrierten Aufklärung der Straftat derartige umfassende Fakten nicht zur Verfügung (das betrifft vornehmlich Übergabeentscheidungen gemäß § 96 StPO ohne Einleitung eines Ermittlungsverfahrens), so haben sich die Hinweise bewährt, die von den Untersuchungsorganen zu Fragen der Persönlichkeit des Täters den Konfliktkommissionen übermittelt wurden, um beispielsweise zu ergründen, worauf der Widerspruch zwischen vorbildlicher Arbeitsleistung und Straftat zurückzuführen ist oder worauf die Ursachen einer Fehlentwicklung beruhen.

Bewußtsein des Täters und Tatentschluß

- Hinweise auf Ursachen und Bedingungen der Straftat

Es geht hier vor allem um Hinweise auf Beziehungen zwischen dem Bewußtsein des Täters und dem Tatentschluß, die für die Einschätzung bedeutsam sind, ob Rücksichtslosigkeit oder Egoismus, ungenügendes Pflichtbewußtsein oder ähnliche Erscheinungen das strafbare Handeln mitbestimmten. Zum anderen ist auf diejenigen Umstände hinzuweisen, die zu der gesellschaftswidrigen Einstellung des Täters führten (Mängel in der Erziehung im Elternhaus, in der Schule, im Betrieb oder Mängel in der Organisation und Kontrolle der ausgeübten Tätigkeit oder sonstige negative Einflüsse) und die den Tatentschluß auslösten, erleichterten oder die Tatausführung begünstigten (Alkoholgenuß, Widersprüche und Konflikte, günstige Gelegenheiten, Mängel oder Fehler in der staatlichen oder wirtschaftsleitenden Tätigkeit einzelner Organe, staatlicher Leiter u. a. m.).

Ausreichend ist die Angabe der wesentlichsten Ursachen und Bedingungen, damit die Konfliktkommission weiß, worauf sie sich in ihrer Beratung konzentrieren sollte und welche Empfehlungen an wen notwendig sind. Hat das übergebende Organ bereits Maßnahmen zur Beseitigung von Ursachen und Bedingungen von Straftaten eingeleitet (Hinweise und Empfehlungen des Untersuchungsorgans, Gerichtskritik oder Maßnahmen der Gesetzlichkeitsaufsicht des Staatsanwalts), so ist die Konfliktkommission darüber zu informieren, um ein nochmaliges Tätigwerden zu vermeiden.

- Angabe der Gründe für die Übergabe
  Sie werden sich in der Regel auf die Umstände beschränken, die die gesetzlichen Voraussetzungen einer Übergabe ermöglichen.
- Hinweise auf Geschädigte der Straftat
  Wurde ein Bürger oder ein Betrieb geschädigt, dann ist die genaue Anschrift anzugeben, und schriftliche oder zu Protokoll erklärte Schadenersatzanträge sind beizufügen. Derartige Angaben sind wichtig, um einmal den Beschuldigten rechtzeitig mit den an ihn gestellten zivil- oder arbeitsrechtlichen Ansprüchen vertraut zu machen und zum anderen den Geschädigten zum Beratungstermin laden zu können, damit er seine Ansprüche begründet und zu Wiedergutmachungsverpflichtungen sein Einverständnis erteilt (§ 34 Abs. 4 KKO).

  Als nützlich haben sich auch solche Hinweise erwiesen, die den Konfliktkommissionen Ratschläge erteilen, wie die Schadenersatzanträge am zweckmäßigsten behandelt werden könnten und auf welcher gesetzlichen Grundlage sie angesichts der unterschiedlichen Regelung beruhen.
- Sonstige Hinweise
  Die Übergabeentscheidung sollte auch Hinweise enthalten, welcher Personenkreis zur Beratung eingeladen bzw. mit wem das Beratungsergebnis ausgewertet werden sollte.

  Wer muß eingeladen werden?

  Handelt es sich um ein in § 2 StGB genanntes Antragsdelikt, so ist unbedingt darauf hinzuweisen, daß die Sache aufgrund eines rechtzeitig gestellten Strafantrags des Geschädigten oder einer Entscheidung des Untersuchungsorgans bzw. Staatsanwalts aus öffentlichem Interesse zu verfolgen ist (im letzteren Fälle muß die Konfliktkommission auch bei Rücknahme des Strafantrags durch den Geschädigten über das Vergehen beraten und entscheiden).

  Ist über die Straftat eines Werktätigen zu entscheiden, die er als Führer eines Kraftfahrzeugs begangen hat, so wird auch auf die Möglichkeit hinzuweisen sein, der Verkehrspolizei im Ergebnis der Beratung das Entziehen der Fahrerlaubnis einschließlich der Dauer des Entzugs zu empfehlen. Wurde die Fahrerlaubnis bereits entzogen, so ist das in der Übergabeentscheidung zu vermerken.

Rücknahme der Übergabeentscheidung

Eine Rücknahme von Übergabeentscheidungen nach deren Eingang bei der Konfliktkommission ist gesetzlich nicht vorgesehen. Das in § 33 Abs. 1 KKO geregelte Einspruchsrecht dient daher unmittelbar der Einhaltung und Durchsetzung der sozialistischen Gesetzlichkeit. Es sichert zugleich, daß gerechte und wirksame Entscheidungen über begangene Straftaten getroffen werden, und gewährleistet insoweit die Durchsetzung des Prinzips der Gerechtigkeit.

Ein Einspruch ist möglich und zulässig bis zum Abschluß der Beratung (bis zur Bekanntgabe des Beschlusses), wenn eine oder mehrere Übergabevoraussetzungen nicht vorliegen, das heißt nach Auffassung der Konfliktkommission

- kein Vergehen, sondern ein Verbrechen vorliegt,
- das Vergehen erheblich gesellschaftswidrig ist,

- die erzieherische Einwirkung der Konfliktkommission als nicht ausreichend angesehen wird,
- die Sache nicht genügend aufgeklärt wurde,
- der Beschuldigte die Straftat nicht zugegeben hat oder seine Aussagen bzw. Einlassungen vor dem Untersuchungsorgan in der Beratung widerruft,
- die Sache sich aus anderen Gründen für eine Beratung vor der Konfliktkommission nicht eignet.

Was sind „andere Gründe"?

Nichteignung aus „anderen Gründen" wird dann zu bejahen sein, wenn

- die Konfliktkommission zu der begründeten Auffassung gelangt, daß über das Vergehen wirksamer durch die gleichfalls zuständige Schiedskommission des Wohngebietes beraten und entschieden werden kann,
- der Beschuldigte zum Zeitpunkt der Übergabe aus dem Betrieb ausgeschieden oder Angehöriger der bewaffneten Organe der DDR geworden ist,
- der Beschuldigte für längere Zeit schwer erkrankt ist oder Zweifel an seiner Zurechnungsfähigkeit bestehen,
- die Konfliktkommission beim Vorbereiten oder Durchführen ihrer Beratung von weiteren bisher nicht aufgeklärten Straftaten des Beschuldigten erfährt,
- gegen einen beschuldigten Jugendlichen bereits ausreichende Erziehungsmaßnahmen im Sinne des § 67 StGB eingeleitet worden sind.

Der Einspruch ist schriftlich und begründet bei dem übergebenden Organ einzulegen und stets im Ergebnis der Vorbereitung oder Beratung der Konfliktkommission durch Beschluß von mindestens vier Mitgliedern zu treffen (§ 11 Abs. 1 KKO).

Das übergebende Organ hat auf der Grundlage und insbesondere der Gründe des Einspruchs seine Übergabeentscheidung gewissenhaft zu überprüfen und entweder aufzuheben oder zu bestätigen.

Wird die Übergabeentscheidung aufgehoben, weil beispielsweise ungenügende Sachaufklärung von der Konfliktkommission gerügt wurde, dann müssen weitere Ermittlungen angeordnet und durchgeführt werden, nach deren Abschluß erneut eine Übergabe an die Konfliktkommission erfolgen kann. Wurde jedoch berechtigt das Vorliegen einer erheblichen Gesellschaftswidrigkeit gerügt, so ist dafür zu sorgen, daß Anklage erhoben oder eine das Verfahren abschließende Entscheidung nach der Strafprozeßordnung getroffen werden kann.

Gelangt das übergebende Organ hingegen zu der Ansicht, daß der Einspruch unbegründet ist, dann hat es die Übergabeentscheidung zu bestätigen. Diese erneute Entscheidung ist für die Konfliktkommission verbindlich (§ 33 Abs. 2 KKO). Sie muß nunmehr auf der Grundlage der Übergabeentscheidung über das Vergehen beraten und entscheiden. In derartigen Fällen wird eine qualifizierte Anleitung durch das übergebende Organ erfolgen.

Erneute Entscheidung verbindlich

Ist in Ausnahmefällen die Konfliktkommission trotz bestätigter und damit für sie verbindlicher Übergabeentscheidung auch nach erfolgter

Anleitung von der Unrichtigkeit ihrer eigenen Auffassung nicht überzeugt, dann sollte sie sich unverzüglich an den Staatsanwalt des Kreises bzw. Bezirks und bei Beschlüssen der Kreisgerichte an das Bezirksgericht wenden und eine nochmalige Überprüfung der Übergabeentscheidung anregen. Dies kann durchaus zum Aufdecken und Beseitigen fehlerhafter Übergabepraktiken führen und damit der Einheitlichkeit der Rechtsanwendung dienen.

2.3. Inhalt und Ziel der Beratung

Gründliche Vorbereitung notwendig

Die in den §§ 10 bis 12 GGG enthaltenen Prinzipien sind die Grundlage der Arbeitsweise der Konfliktkommission. Bisherige Erfahrungen lehren, daß vor allem das gründliche Vorbereiten die wesentlichste Voraussetzung für den erzieherischen Erfolg jeder Beratung ist. Insoweit verpflichtet auch § 7 Abs. 1 KKO den Vorsitzenden und die Mitglieder, jede Beratung so vorzubereiten, daß der dem jeweiligen Konflikt zugrunde liegende Sachverhalt allseitig erörtert und geklärt werden kann.

Nach Eingang der Übergabeentscheidung obliegen der Konfliktkommission im wesentlichen folgende Aufgaben:

- Vertrautmachen mit dem Inhalt der Übergabeentscheidung und den spezifischen Bestimmungen des Strafgesetzbuches oder anderer Rechtsvorschriften,
- Prüfen der örtlichen Zuständigkeit und der einzelnen Übergabevoraussetzungen (bei Nichtvorliegen Einspruch durch Beschluß einlegen),
- Prüfen, ob aufgrund des konkreten Sachverhalts spezifische Vorbereitungsmaßnahmen (Einsichtnahme in Gutachten, Protokolle, Zeugen- und Beschuldigtenvernehmungen, Besichtigen des Tat- bzw. Ereignisortes, Führen vorbereitender Aussprachen mit dem Arbeits- oder Wohnkollektiv) erforderlich sind, und diese durch entsprechende Aufträge an Mitglieder der Konfliktkommission veranlassen,
- Prüfen, wer an der Beratung teilnehmen sollte (Arbeitskollektiv, Betriebsleitung, Gewerkschaftsleitung, Hausgemeinschaft, Vertreter des Wohngebietes), und zwar zum Zwecke der Wahrheitsfindung, zur Einbeziehung des Kollektivs im Interesse der effektivsten Ausgestaltung des Erziehungsprozesses und zur Beseitigung von Ursachen und Bedingungen der Straftat,
- Festsetzen und Bekanntgeben des Termins (Ort und Zeit) und des Gegenstands der Beratung durch Einladung des Beschuldigten und des für die Beratung erforderlichen Personenkreises einschließlich des Geschädigten (bei Jugendlichen auch der Erziehungsberechtigten und, falls zweckmäßig oder notwendig, von Vertretern der Jugendhilfe, Schule und sozialistischen Jugendorganisation).

Erziehung und Selbsterziehung des Täters

Gegenstand der Beratungen von Vergehen sind das gesellschaftswidrige, einen Straftatbestand verletzende Verhalten eines Bürgers sowie die Ursachen und Bedingungen der Straftat. Inhalt und Ziel jeder Beratung bestehen vor allem in der Erziehung und Selbsterziehung des Rechtsverletzers zu einem künftig gesellschaftsgemäßen Verhalten und

in der Vorbeugung von Straftaten und anderen Gesetzesverletzungen durch Stärkung des Rechtsbewußtseins aller beteiligten Bürger. Zu diesem Zweck hat die Konfliktkommission

- die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Beschuldigten festzustellen,
- geeignete und gesetzlich zulässige Maßnahmen zur Erziehung des Rechtsverletzers und zur Wiedergutmachung zu beschließen,
- notwendige Maßnahmen zur Beseitigung von Ursachen und Bedingungen der Straftat durch Hinweise und Empfehlungen zu veranlassen.

KK prüft eigenverantwortlich die Schuld

In ihrer Beratung hat die Konfliktkommission zunächst den jeweiligen Sachverhalt des zu beratenden Vergehens festzustellen. Hierzu wird in der Regel aus den Gründen der Übergabeentscheidung das Ergebnis der Ermittlungen des Untersuchungsorgans vorgetragen, und anschließend werden der Beschuldigte sowie andere Bürger gehört, die zur Wahrheitsfindung beitragen können (Zeugen im strafprozessualen Sinne, die diesen Status jedoch vor den gesellschaftlichen Gerichten nicht besitzen). Auf dieser Grundlage hat die Konfliktkommission selbständig und eigenverantwortlich zu prüfen, ob die Handlung des Beschuldigten einen Straftatbestand erfüllt und er schuldhaft handelte. Zugleich sind alle notwendigen Umstände zu beraten, die für die Einschätzung der Täterpersönlichkeit sowie für die Aufdeckung und Beseitigung von Ursachen und Bedingungen der Straftat bedeutsam sind. Soweit hierzu in der Übergabeentscheidung Hinweise erfolgten, sollten sie beachtet werden.

Die Entscheidung der Konfliktkommission

Im Ergebnis der Beratung hat die Konfliktkommission gemäß §§ 17, 18 KKO durch Beschluß die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Rechtsverletzers festzustellen (oder zu verneinen) und über das Absehen oder das Festlegen von Erziehungsmaßnahmen zu entscheiden. Hierbei ist sie nicht an die rechtliche Würdigung des Sachverhalts durch das übergebende Organ gebunden. Sie kann demnach zu derselben Rechtsauffassung gelangen (daß der Bürger z. B. des Diebstahls schuldig ist) oder von ihr abweichen (weil kein Diebstahl, sondern eine Betrugshandlung vorliegt) oder das Nichtvorliegen einer Straftat (aus objektiven Gründen oder mangels Schuld) feststellen. Auf alle Fälle muß die Konfliktkommission jedoch ihre kollektive Meinung in ihrer Entscheidung, dem Beschluß, darlegen und begründen.

2.4. Zu den Erziehungsmaßnahmen

Aufgabe jeder Beratung der Konfliktkommission ist die kollektive Auseinandersetzung über das Vergehen des Beschuldigten und die Realisierung seiner strafrechtlichen Verantwortlichkeit. Gründlich vorbereitet und unter differenzierter Einbeziehung von Werktätigen durchgeführt, wird die Beratung eine hohe erzieherische Wirksamkeit sichern. Sie wird in der Regel die Entwicklung des Rechtsverletzers und anderer Beteiligter an der Beratung positiv beeinflussen, rückständige Denk- und Lebensgewohnheiten überwinden und neue, sozialistische Beziehungen

der gegenseitigen Hilfe und kameradschaftlichen Zusammenarbeit entwickeln helfen.

Absehen von Erziehungsmaßnahmen

Die Bestimmungen des § 34 Abs. 1 KKO ermöglicht, von Erziehungsmaßnahmen dann abzusehen, wenn die Konfliktkommission zu der Überzeugung gelangt, daß die Beratung ausreichend erzieherisch wirkte und vor allem der Beschuldigte bereits selbst begonnen hat, seine Fehler zu überwinden. Hat er durch positives Verhalten vor und nach der Tat bewiesen, daß sein strafbares Handeln eine einmalige Entgleisung war, und hat er bereits grundlegende Schlußfolgerungen zum Überwinden seines Fehlverhaltens gezogen, dann werden in der Regel besondere Erziehungsmaßnahmen nicht mehr erforderlich sein. Hierbei sind vor allem konkrete Tatsachen aus dem Zeitraum vom Begehen oder Aufdecken der Straftat bis zum Beratungstermin zu berücksichtigen, die darauf schließen lassen, daß der Beschuldigte wirklich seine Fehler eingesehen und begonnen hat, sie zu überwinden.

Folgende Verhaltensweisen sind in der bisherigen Praxis zutreffend als Gründe anerkannt worden, die den Ausspruch von Erziehungsmaßnahmen nicht bedingen und bei deren Vorliegen der erforderliche Erziehungszweck gegenüber dem Rechtsverletzer mit der Beratung als erreicht angesehen werden kann:

- die Wiedergutmachung des Schadens, besonders wenn der Beschuldigte zu diesem Zweck persönliche Bedürfnisse zurückstellte oder einschränkte,
- die Entschuldigung beim geschädigten Bürger, bei dem Leiter oder Kollektiv des Werktätigen, in dessen Bereich die Straftat begangen wurde,
- das selbständige Veranlassen und Realisieren persönlicher Schlußfolgerungen zum Überwinden von Umständen, die zu dem rechtswidrigen Verhalten beitrugen (Neigung zu übermäßigem Alkoholgenuß, Tendenzen von Arbeitsbummelei, schlechter Arbeitsdisziplin oder sonstiger persönlicher Schwächen).

Charakter und Schwere der Straftat

Das Absehen von Erziehungsmaßnahmen ist jedoch immer abhängig vom Charakter und von der Schwere der Rechtsverletzung, von ihren Umständen, Bedingungen und Auswirkungen. Speziell bei Eigentumsdelikten, die in der Regel Ausdruck einer Mißachtung des sozialistischen Eigentums als ökonomischer Grundlage unserer Gesellschaftsordnung bzw. der von den Werktätigen geschaffenen Werte oder eines Bereicherungsstrebens auf Kosten der Gesellschaft bzw. anderer Bürger sind, sollte sehr sorgfältig geprüft werden, ob von Erziehungsmaßnahmen abgesehen werden kann. Das gilt in besonderem Maße für Straftaten, deren schädliche Folgen (die Höhe des verursachten oder beabsichtigten Schadens oder das Vorliegen einer mehrfachen Tatbegehung) bereits eine relativ schwere Gesetzesverletzung darstellen. Hier wird zumeist die Auferlegung einer Geldbuße die richtige und notwendige gesellschaftliche Sanktion gegenüber dem Rechtsverletzer sein.

Konnte das Diebesgut vom Untersuchungsorgan beschlagnahmt und dem Geschädigten wieder zurückgegeben werden, so ist zu beachten, daß dieser Umstand nicht als Wiedergutmachung gilt. Auch kann die

Tatsache des Nicht-mehr-Vorhandenseins eines Schadens aus diesen Gründen nicht zugunsten des Täters gewertet werden. In solchen Fällen käme ein Absehen von Erziehungsmaßnahmen nur dann in Betracht, wenn der Täter sich ausreichend entschuldigte und konkrete persönliche Schlußfolgerungen für sein künftiges Verhalten gezogen hat.

Auch die Tat- und Schuldschwere der Rechtsverletzungen bedingt unterschiedliche Anforderungen an ein Absehen von Erziehungsmaßnahmen. Sie müssen beispielsweise bei einem Eigentumsvergehen als Straftat höher sein als bei einer Eigentumsverfehlung als Nichtstraftat.

Gute Arbeitsleistungen oder die Fähigkeit und Bereitschaft zu einem gesellschaftsgemäßen Verhalten oder die Einsicht des Täters oder das erstmalige Straffälligwerden sowie andere Umstände, die in der Regel eine positive Täterpersönlichkeit charakterisieren, rechtfertigen für sich allein noch kein Absehen von Erziehungsmaßnahmen. Notwendig sind vielmehr Umstände und Verhaltensweisen, die konkrete Anhaltspunkte dafür sind, daß der beschuldigte Bürger seine Fehler nicht nur eingesehen, sondern begonnen hat, sein Verhalten positiv zu verändern.

Entscheidung im Ergebnis der Beratung

Eine Entscheidung über das Absehen von Erziehungsmaßnahmen ist immer im Ergebnis einer Beratung der Konfliktkommission zu treffen. Die Gründe dafür sind im Beschluß festzuhalten. Gelangt die Konfliktkommission in einer vorbereitenden Aussprache oder im Ergebnis wirksam geführter Auseinandersetzungen des Arbeitskollektivs zu der Auffassung, daß von Erziehungsmaßnahmen abgesehen werden kann, so darf sie dennoch auf eine Beratung und Entscheidung nicht verzichten. Eine „Aussöhnung" entsprechend § 10 KKO ist bei Straftaten nicht zulässig.

Durch die richtige Auswahl und Anwendung der gesetzlich vorgesehenen Erziehungsmaßnahmen sind die Konfliktkommissionen nicht unbedeutend an der Verwirklichung der Grundsätze der sozialistischen Gesetzlichkeit und Gerechtigkeit beteiligt. Die in der KKO genannten Erziehungsmaßnahmen berücksichtigen umfassend die Bedeutung der Selbsterkenntnis und Selbsterziehung von Rechtsverletzern. Deshalb orientiert § 34 Abs. 2 KKO in erster Linie auf die Bestätigung von Selbstverpflichtungen des Beschuldigten durch Beschluß, wenn damit der erforderliche Erziehungszweck erreicht werden kann. Bestätigt werden können jedoch nur die in § 34 Abs. 2 KKO genannten Verpflichtungen zur Entschuldigung beim Geschädigten oder vor einem Leiter bzw. Kollektiv, zur Wiedergutmachung des Schadens, zur Zahlung von Geldbuße oder „andere sachbezogene Verpflichtungen". Letztere müssen aber mit der begangenen Straftat, ihren Ursachen, Folgen und Auswirkungen im Zusammenhang stehen.

Bestätigung von Selbstverpflichtungen

Das können beispielsweise bei der Beratung einer Straftat der Verletzung der Unterhaltspflicht (§ 141 StGB) Verpflichtungen des Beschuldigten sein, den derzeitigen Arbeitsplatz für eine bestimmte Zeit nicht zu wechseln und durch das Erteilen eines Dauerauftrags an die Lohnbuchhaltung oder durch ein termingerechtes Überweisen der jeweils fälligen Beträge künftig ordnungsgemäß die Unterhaltspflichten zu erfüllen. Das können aber auch Verpflichtungen sein, sich einer ärzt-

lichen oder fachärztlichen Behandlung freiwillig zu unterziehen, wenn die Ursachen der Rechtsverletzung beispielsweise im übermäßigen Alkoholgenuß zu suchen sind.

Hat der Beschuldigte eine vorsätzliche Beschädigung sozialistischen Eigentums begangen, indem er Beleuchtungseinrichtungen, Anlagen, Bänke usw. beschädigte, dann könnte er sich verpflichten, über die unmittelbare Wiedergutmachung hinaus noch Freizeitarbeit zur Verschönerung öffentlicher Anlagen zu leisten.

Ist der beschuldigte Bürger, gleich aus welchen Gründen, zur Abgabe einer Selbstverpflichtung von sich aus nicht oder noch nicht bereit, so muß die Konfliktkommission die ihrer Meinung nach notwendige Erziehungsmaßnahme durch Beschluß festlegen. Dabei ist zu beachten, daß „andere sachbezogene Verpflichtungen" nur bestätigt, nicht aber durch Beschluß auferlegt werden können.

Erzieherisch wirksame Maßnahmen

Die Art der anzuwendenden Erziehungsmaßnahme ist abhängig von der konkreten Rechtsverletzung, der Tat- und Schuldschwere und der Persönlichkeit des beschuldigten Bürgers. Die Konfliktkommission muß deshalb im Ergebnis ihrer Beratung eigenverantwortlich diejenigen Erziehungsmaßnahmen auswählen und anwenden, die unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Straftat, der Umstände ihrer Begehung, der Folgen und Auswirkungen und der Persönlichkeit des Rechtsverletzers am wirksamsten den erforderlichen Erziehungszweck gewährleisten (§ 35 Abs. 1 KKO).

Es sind also mehrere Faktoren, die bei der Auswahl und Anwendung der richtigen und notwendigen Erziehungsmaßnahme zu berücksichtigen sind. Die Konfliktkommission sollte hierbei davon ausgehen, daß die Schwere einer Straftat maßgeblich bestimmt wird von

- der Art und Weise der Begehung (Was wurde wie gemacht?),
- den Folgen des Vergehens (Höhe des Schadens, Ausmaß der Gesundheitsschädigung, der Gefährdung usw.),
- der Intensität des strafbaren Handelns (Ausmaß der Anstrengungen, intensives Durchdenken, planmäßiges Vorbereiten und Durchführen der Handlung, Ausnutzen günstiger Gelegenheiten zu einer spontanen Handlungsweise u. ä.).

Bewertung der Persönlichkeit des Täters

Bei der Bewertung der Persönlichkeit sollte die Konfliktkommission das bisherige Verhalten des Beschuldigten, seine konkreten Leistungen im Betrieb und im Wohngebiet sowie seine gesellschaftlichen Aktivitäten vor allem unter dem Gesichtspunkt tatbezogen einschätzen, wie es möglich war, daß er straffällig wurde, und welche positiven oder auch negativen Veränderungen seit dem Begehen bzw. Aufdecken der Rechtsverletzung feststellbar sind. Besonders die letzteren Umstände werden als wesentlich für die richtige Auswahl und die differenzierte Anwendung der einzelnen Erziehungsmaßnahmen zu werten sein.

Die Konfliktkommission muß allerdings beachten, daß die jeweiligen Kriterien und Umstände im Einzelfall meist eine unterschiedliche Wertigkeit besitzen und nie einzeln und isoliert, sondern immer in ihrer Gesamtheit zu werten sind. Fehlentscheidungen der Konfliktkommission sind vornehmlich darauf zurückzuführen, daß einzelne Umstände,

vor allem die der Täterpersönlichkeit gegenüber der Tat- und Schuldschwere, überbewertet und unzulässig als entscheidendes Kriterium für die anzuwendenden Erziehungsmaßnahmen angesehen wurden, ohne die anderen Umstände ausreichend zu berücksichtigen.

In der Regel nur eine Erziehungsmaßnahme

Die Konfliktkommission wird gegenüber dem Rechtsverletzer zumeist nur eine Erziehungsmaßnahme beschließen. Erscheint es jedoch im Interesse einer wirksamen Erziehung geboten, dann sollten zum nachhaltigen Beeinflussen des Prozesses der Erziehung und Selbsterziehung des beschuldigten Bürgers mehrere Erziehungsmaßnahmen nebeneinander festgelegt werden (§ 35 Abs. 1 KKO). Soweit die Konfliktkommission hierbei elementare und stets zu stellende Anforderungen gegenüber dem Rechtsverletzer beschließt, wie die Entschuldigung und Wiedergutmachung, liegt keine Häufung von Erziehungsmaßnahmen vor, die gemäß § 35 Abs. 1 letzter Satz KKO prinzipiell zu vermeiden ist.

Im einzelnen können die nachstehenden Erziehungsmaßnahmen beschlossen werden.

Die Entschuldigung beim Geschädigten oder vor einem Kollektiv

Die Entschuldigung beim Geschädigten oder vor einem Kollektiv sollte als elementare und stets zu stellende Forderung eine dominierende Rolle in der Praxis der gesellschaftlichen Gerichte einnehmen. Bisher wurde diese Erziehungsmaßnahme überwiegend nur bei Beratungen über Vergehen oder Verfehlungen der Beleidigung, Verleumdung oder des Hausfriedensbruches angewandt. Für diese Art von Rechtsverletzungen ist die Entschuldigung einschließlich einer öffentlichen Rücknahme der Beleidigung durch Aushang oder auf andere Art zweifellos eine richtige und notwendige, zumeist auch ausreichende Erziehungsmaßnahme. Eine gleichartige, nachhaltige erzieherische Einflußnahme vermag sie jedoch auch bei anderen Straftaten auszuüben.

Entschuldigung des Rechtsverletzers

Vor allem bei Eigentumsdelikten sind viele Rechtsverletzer nach Aufdeckung ihrer Straftat bis zur Beratung noch nicht bereit gewesen, sich aus eigener Einsicht freiwillig bei dem Leiter des geschädigten Betriebes bzw. dem jeweiligen Kollektiv oder dem geschädigten Bürger zu entschuldigen. Bei Verkehrsdelikten sowie bei fahrlässigen, teils auch vorsätzlichen Körperverletzungen ist die Situation teilweise eine andere, besonders wenn Handlungen unter Alkoholeinfluß begangen wurden. Hier erkannten viele Täter zumeist bereits nach dem Abklingen der alkoholischen Beeinflussung bzw. des Unfallschocks das ganze Ausmaß ihrer Rechtsverletzung und den Umfang ihrer persönlichen Schuld, was in der Regel dazu führte, sich umgehend beim Geschädigten zu entschuldigen.

Auch sollte die nachhaltige Wirkung dieser Erziehungsmaßnahme als stimulierender, bewußtseinsfördernder Faktor für Kollektive der Werktätigen nicht unterschätzt werden. Praktische Beispiele bewiesen wiederholt, daß besonders bei Diebstählen in Einrichtungen des sozialistischen Einzelhandels die Entschuldigung des Täters vor dem Kollektiv der Verkäufer bedeutsam ist. Oftmals wird dem Rechtsverletzer erst-

malig gezeigt, in welcher Weise sich Eigentumsdelikte störend auf die Arbeit der Verkaufskollektive (Notwendigkeit von Inventuren, Aufklärung von Fehlbeträgen), aber auch auf das Vertrauensverhältnis der einzelnen Kollektivmitglieder und die Arbeitsatmosphäre auswirken. Das Verkaufspersonal wiederum erhält durch die Entschuldigung Kenntnis davon, wie die gesellschaftlichen Gerichte auf Eigentumsstraftaten reagieren. Mitunter noch anzutreffende Auffassungen, es geschehe ja doch nichts, können dadurch mit überwunden werden. Für die Realisierung der Entschuldigung ist zu beachten: Nimmt der Geschädigte oder das Kollektiv an der Beratung teil, so ist darauf hinzuwirken, daß sich der Rechtsverletzer unmittelbar im Verlaufe der Beratung und im Beisein der Konfliktkommission entschuldigt. Das erhöht ihre Autorität und die Wirksamkeit ihrer Arbeit und macht zugleich dem Beschuldigten deutlich, daß er sich seiner Verantwortung vor der Gesellschaft nicht entziehen kann.

Wenn der Geschädigte abwesend ist

Bei Abwesenheit des Geschädigten ist zu beschließen, bis wann sich der Rechtsverletzer zu entschuldigen hat, um jeden Versuch eines Hinausschiebens zu verhindern und zugleich die Realisierung der ausgesprochenen Erziehungsmaßnahme kontrollieren zu können.

Die Wiedergutmachung des Schadens

Die Wiedergutmachung ist neben der nachdrücklichen staatlichen und gesellschaftlichen Einwirkung und der Bewährung des Rechtsverletzers ein wichtiges Prinzip des sozialistischen Strafrechts. Wiedergutmachung bedeutet das Beseitigen der verursachten Folgen der Straftat durch eigene Arbeitsleistungen des Täters oder Schadenersatzleistung in Geld. Sie gehört zu den wichtigsten und bedeutsamsten Erziehungsmaßnahmen der gesellschaftlichen Gerichte (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.6.1.). Ihre Anwendung ist vorrangig bei der Beratung von Vergehen zu prüfen, die zu einem materiellen oder finanziellen Schaden führten. Aus der unterschiedlichen gesetzlichen Anspruchsgrundlage ergeben sich jedoch einige Besonderheiten, die zu beachten sind.

Bei allen vorsätzlich begangenen Straftaten und damit vorsätzlich verursachten Schäden (z. B. Diebstahl, Betrug) ist der Rechtsverletzer zum Ersatz des gesamten Schadens verpflichtet (§ 261 Abs. 3 AGB, §§ 336, 337 ZGB).

Prüfen: Ersatzpflicht nach AGB oder ZGB?

Bei Fahrlässigkeitsstraftaten und damit fahrlässig verursachten Schäden ist hingegen zu unterscheiden, ob sich die Ersatzpflicht aus der Verantwortlichkeit für Schadenszuführung (§§ 330 ff. ZGB) oder aus den Bestimmungen über die materielle Verantwortlichkeit eines Werktätigen (§§ 260 ff. AGB) ergibt. Das ist insofern bedeutsam, als der Umfang der Schadenersatzpflicht unterschiedlich festgelegt ist.

Rechtsverletzer, deren Verantwortlichkeit sich aus §§ 336, 337 ZGB ergibt, haften auch bei fahrlässig verursachten Schäden grundsätzlich in voller Höhe. Das gilt beispielsweise für alle Schäden aus fahrlässig herbeigeführten Verkehrsunfällen, soweit es um die Ersatzpflicht gegenüber dem anderen geschädigten Verkehrsteilnehmer geht (die Tatsa-

che, daß die Staatliche Versicherung den Schaden aus der Kfz-Pflichtversicherung regelt, hat mit der generellen Haftpflicht für fahrlässiges Handeln nichts zu tun). Bei Mitverschulden des Geschädigten kann jedoch eine Differenzierung erfolgen. Hat dieser durch ebenfalls verkehrswidriges Verhalten, zum Beispiel durch überhöhte Geschwindigkeit, zum Verkehrsunfall beigetragen, so ist die Verpflichtung zum Schadenersatz des Unfallverursachers in dem Umfang ausgeschlossen, in dem der Geschädigte für den Schaden mitverantwortlich ist (§ 341 ZGB).

Ersatzpflicht des Werktätigen

Für fahrlässig verursachte Schäden gegenüber dem Betrieb ist die Ersatzpflicht eines Werktätigen in der Regel aus § 261 Abs. 2 AGB abzuleiten. Der Werktätige ist danach zur Wiedergutmachung des Schadens verpflichtet, allerdings höchstens bis zum Betrag seines monatlichen Tariflohnes (Haftungsbeschränkung), wenn er den Schaden durch schuldhafte Verletzung seiner Arbeitspflichten verursachte. Dazu folgendes Beispiel:

Ein von einem Berufskraftfahrer fahrlässig verursachter Verkehrsunfall führte zu einem Sachschaden von 5 000 Mark am betriebseigenen Fahrzeug. Sein monatlicher Grundlohn beträgt 600 Mark. Er ist demzufolge nur verpflichtet, durch eigene Arbeit oder Ersatzleistung in Geld bis zur Höhe von 600 Mark zur Schadensbeseitigung beizutragen.

Hat der Berufskraftfahrer jedoch den Verkehrsunfall unter Alkoholeinfluß begangen, so findet die Beschränkung der Wiedergutmachungspflicht auf die Höhe des Tariflohnes dann keine Anwendung, wenn sich die Ersatzpflicht aus § 264 AGB ergibt. Diese bis zur vollen Höhe des verursachten Schadens erweiterte materielle Verantwortlichkeit kann in dem Fall nur dann geltend gemacht und durchgesetzt werden, wenn in einer gerichtlichen Entscheidung oder einem Beschluß eines gesellschaftlichen Gerichts bereits festgestellt worden ist oder festgestellt wird, daß eine unter Alkoholeinfluß begangene Straftat vorliegt und diese Gegenstand der Beratung der Konfliktkommission war. Verneint die Konfliktkommission das Vorliegen einer solchen Straftat, dann kann die Verantwortlichkeit des Werktätigen nicht auf § 263 AGB gestützt werden.

Die Haftungsbeschränkung aus § 261 Abs. 2 AGB ist schließlich auch dann nicht anzuwenden, wenn die Straftat in keiner Beziehung zu den Arbeitspflichten des Werktätigen stand und beispielsweise durch unbefugte Benutzung eines betriebseigenen Kraftfahrzeugs (Straftat nach § 201 StGB) dem Betrieb fahrlässig ein Schaden zugefügt wurde. In diesen Fällen ergibt sich die Pflicht zur Wiedergutmachung aus den Bestimmungen des Zivilgesetzbuches (§§ 336, 337), und zwar bis zur vollen Höhe des Schadens.

Haftung gegenüber Dritten

Fügt hingegen ein Werktätiger unter Verletzung seiner Arbeitspflichten einem nicht zum Betrieb gehörenden Dritten schuldhaft einen Schaden zu, so haftet dem Geschädigten gegenüber grundsätzlich der Betrieb (§ 331 ZGB). Der Geschädigte kann sich in solchen Fällen wegen Ersatzes des ihm entstandenen Schadens nur an den Betrieb des Schadens-

verursachers wenden, der seinerseits allerdings den Werktätigen gemäß § 261 Abs. 2 AGB materiell zur Verantwortung ziehen kann.

Beteiligung mehrerer an einer Straftat

Bei der Beteiligung mehrerer Bürger an einer Straftat und einem hierdurch gemeinschaftlich verursachten Schaden sind folgende Grundsätze zu beachten:

1. Sind die Täter nach den Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches schadenersatzpflichtig, so können sie zur Wiedergutmachung verpflichtet werden
   a) bei vorsätzlich begangenen Straftaten gemäß § 264 Abs. 2 AGB als Gesamtschuldner oder in Ausnahmefällen durch Entscheidung der Konfliktkommission auch in Höhe der jeweiligen Anteile am Gesamtschaden,
   b) bei Fahrlässigkeitsstraftaten gemäß § 264 Abs. 1 AGB anteilmäßig oder zu gleichen Teilen, falls der Anteil des einzelnen nicht feststellbar ist.
2. Richtet sich die Ersatzpflicht hingegen nach den Bestimmungen des Zivilgesetzbuches, dann sind Verpflichtungen in Höhe der jeweiligen Anteile am Gesamtschaden grundsätzlich unzulässig. Jeder Beschuldigte ist hier gemäß § 342 Abs. 1 ZGB für den verursachten Gesamtschaden verantwortlich und haftet bis zur vollen Höhe des Schadens als Gesamtschuldner. Dem Geschädigten bleibt es dabei überlassen, ob und gegebenenfalls von welchem Mittäter er die volle oder nur eine anteilmäßige Leistung verlangt, da alle Schadensverursacher bis zum Ersatz des gesamten Schadens gleichermaßen verpflichtet bleiben. Untereinander sind Mittäter nach dem Umfang der Schadensverursachung und ihres pflichtwidrigen Verhaltens ausgleichspflichtig (§ 342 Abs. 1 Satz 2 ZGB). Die Bestimmung des § 342 Abs. 2 ZGB erlaubt zwar dem Gericht, in Ausnahmefällen festzulegen, daß jeder Mittäter nur in Höhe des eigenen Anteils schadenersatzpflichtig ist, jedoch dürfte diese Ausnahmeregelung aus den Gründen der Tat- und Schuldschwere in der Praxis der Konfliktkommissionen keine Rolle spielen.

Schaden und Wiedergutmachung prüfen

Die Wiedergutmachung des Schadens als selbstverständliche Pflicht eines jeden Rechtsverletzers ist immer dann auszusprechen, wenn es sich um Gesetzesverletzungen mit materiellen oder finanziellen Folgen handelt und der Beschuldigte bis zur Beratung von sich aus noch nichts oder nicht alles getan hat, um wiedergutzumachen. Vor allem bei Beratungen über Eigentumsdelikte und Körperverletzungen hat die Konfliktkommission zu prüfen, in welchem Umfang der Täter einen Schaden verursachte und ob und gegebenenfalls in welcher Höhe er diesen bereits durch eigene Arbeitsleistungen oder Geldzahlungen wiedergutgemacht hat. Ist das nicht der Fall, dann wird dieser Umstand in der Regel als Hinweis dafür zu werten sein, daß der Beschuldigte aus seinem gesetzwidrigen Verhalten noch nicht die notwendigen Schlußfolgerungen gezogen hat und deshalb durch den Ausspruch von Erziehungsmaßnahmen zur künftigen Einhaltung der sozialistischen Gesetzlichkeit angehalten werden muß.

Bei einer Verpflichtung zum Schadenersatz und dem Ausspruch einer

weiteren Erziehungsmaßnahme kann grundsätzlich von keiner Häufung gesellschaftlicher Sanktionen gesprochen werden, die möglichst zu vermeiden ist (§ 35 Abs. 1 KKO). Zwar ist die Wiedergutmachung eine selbständige Erziehungsmaßnahme, zugleich ist sie aber grundsätzliche Rechtspflicht jedes Schadensverursachers nach den gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsgesetzbuches bzw. des Zivilgesetzbuches und daher bei einer Schadensverursachung stets zu verwirklichen. Deshalb sollten die Konfliktkommissionen in solchen Fällen immer auf eine freiwillige Verpflichtung des Täters zur Wiedergutmachung im Einvernehmen mit dem Geschädigten hinwirken. Kommt sie nicht zustande, dann ist die Schadenersatzleistung als Erziehungsmaßnahme auszusprechen.

Vorrangig: Wiederherstellung des alten Zustandes

Als vorrangig ist die Beseitigung der konkret verursachten Folgen der Rechtsverletzung und damit die Wiederherstellung des alten Zustands vor der Straftat durch eigene Arbeitsleistungen des Täters anzusehen. Sollte er aufgrund ungenügender Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten oder seines Gesundheitszustands hierzu nicht in der Lage sein, so hat eine Ersatzleistung in Geld zu erfolgen. Als Grundsatz gilt: möglichst schnelle und unter Umständen für den Rechtsverletzer auch spürbare Wiedergutmachung. Deshalb müssen die Konfliktkommissionen insbesondere an die Täter vorsätzlicher strafbarer Handlungen hohe Anforderungen stellen und von ihnen verlangen, notfalls persönliche Interessen und Bedürfnisse zumindest zeitweilig einzuschränken oder zurückzustellen. Im Einvernehmen mit dem Geschädigten (§ 34 KKO) sind daher kurze Zahlungsfristen bzw. bei einer Bestätigung von Ratenzahlungen Teilbeträge festzusetzen, die nicht nur die Schadenshöhe und die Einkommens- und Vermögensverhältnisse des Beschuldigten berücksichtigen, sondern gleichermaßen von ihm auch Anstrengungen verlangen, seinen Rechtspflichten umgehend nachzukommen.

Einladung des Geschädigten

Verpflichtungen zur Wiedergutmachung dürfen gemäß § 34 Abs. 4 KKO nur im Einvernehmen mit dem Geschädigten erfolgen. Aus diesem Grunde müssen die Geschädigten immer zu Beratungen eingeladen werden. In den Beratungen ist ihnen Gelegenheit zu geben, ihre Ansprüche sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach geltend zu machen und zu begründen. Sollte ein Geschädigter jedoch aus wichtigen Gründen (z. B. Krankheit, Urlaub, Dienst- oder Privatreise) an einer Teilnahme verhindert sein, so kann er sich durch einen anderen Bürger in der Beratung vertreten lassen. Eine Vertretung durch einen Rechtsanwalt ist jedoch nicht zulässig.

Hat der Geschädigte weder an der Beratung teilgenommen noch sich vertreten lassen, so ist sein „Einvernehmen" im Sinne des § 34 Abs. 4 KKO dann anzunehmen, wenn sein bereits beim Untersuchungsorgan gestellter Schadenersatzantrag mit der Verpflichtung des Schadensverursachers zur Wiedergutmachung übereinstimmt.

Ansprüche auf Wiedergutmachung des verursachten Schadens im Zusammenhang mit einer Straftat können vor der Konfliktkommission nur vom Geschädigten selbst, nicht jedoch von Dritten, auf die der Anspruch kraft Gesetzes, Vertrags oder Abtretung übergegangen ist, geltend gemacht werden. Soweit beispielsweise durch Leistungen der

Sozialversicherung oder der Staatlichen Versicherung die Rechte des Geschädigten kraft Gesetzes oder Vertrags auf Rechtsträger sozialistischen Eigentums übergegangen sind, sind auch diese berechtigt, Schadenersatzansprüche gegenüber dem Straftäter vor der Konfliktkommission geltend zu machen. Sie sind nach § 17 Abs. 2 StPO den unmittelbar Geschädigten gleichgestellt. Das bedeutet, daß bei Beratungen über eine Körperverletzung nicht nur der geschädigte Bürger vom Beschuldigten Schadenersatz hinsichtlich seiner Lohn- oder Gehaltseinbuße fordern kann, sondern auch die Sozialversicherung bezüglich der dem Geschädigten gewährten Sach- und Geldleistungen, Arzt- und Krankenhauskosten usw. infolge der Straftat. Ähnliches gilt für die Staatliche Versicherung der DDR. Hat diese zum Beispiel einen Diebstahlsschaden aufgrund einer Hausratversicherung mit dem Geschädigten bereits finanziell reguliert, so ist sie berechtigt, vom Straftäter direkt Schadenersatz zu verlagen.

Wer kann Ansprüche geltend machen?

Vor allem in Verfahren, in denen Haftpflicht- oder sonstige Versicherungsprobleme mit der Straftat zusammenhängen, sollte die Konfliktkommission beim Vorbereiten bzw. während der Beratung ergründen, ob der Schadensfall der Staatlichen Versicherung gemeldet wurde, ob und welche Entscheidung diese traf und in welcher Höhe Versicherungsleistungen bereits erfolgten. Das ist notwendig, da gegebenenfalls Schadenersatzansprüche gegenüber dem Beschuldigten nicht mehr dem unmittelbar Geschädigten zustehen, sondern kraft Gesetzes der Staatlichen Versicherung.

Wenn der Schaden 500 Mark übersteigt

Übersteigt der verursachte Schaden die Höhe von etwa 500 Mark, dann ist der Geschädigte zur Geltendmachung seines Anspruchs an das Kreisgericht zu verweisen, es sei denn, es handelt sich um arbeitsrechtliche Ansprüche, die der geschädigte Betrieb gegenüber seinem Werktätigen geltend macht.

Wird über eine Rechtsverletzung eines Jugendlichen (14. bis 18. Lebensjahr) beraten, dann sind die Bestimmungen über die beschränkte Handlungsfähigkeit (§ 50 ZGB) zu beachten. Danach bedarf der Jugendliche der Einwilligung seiner Erziehungsberechtigten, wenn er sich freiwillig zur Schadenersatzleistung in Geld verpflichtet. Diese ist nicht erforderlich, wenn der Schadenersatz eines Jugendlichen, der das 16. Lebensjahr vollendet hat, aus eigenen Mitteln (Arbeits- oder Lehrlingsentgelt, Taschengeld usw.) geleistet werden kann (§ 51 ZGB) oder wenn er sich zur Wiedergutmachung durch eigene Arbeit verpflichtet. Sind die Erziehungsberechtigten gemäß § 8 Abs. 4 KKO ordnungsgemäß zur Beratung eingeladen worden, aber nicht erschienen, so ist ihre Einwilligung zu entsprechenden Verpflichtungen des Jugendlichen als gegeben zu betrachten. Es ist jedoch unzulässig, die Erziehungsberechtigten zu verpflichten oder von ihnen zu verlangen, für den Schaden einzustehen, den ihre Kinder durch Straftaten verursachten. Allerdings steht einer Einigung zwischen dem Geschädigten und den Eltern nichts entgegen, wenn der Geschädigte einen entsprechenden Antrag stellt und diese Einigung in die Beratung einbezogen wird.

Bei der Verpflichtung zur Schadenersatzleistung in Geld ist stets der

jeweilige Betrag exakt zu benennen. Ist der Schaden nur annähernd bekannt, so kann die Konfliktkommission ihn durch Schätzung unter Mithilfe der an der Beratung beteiligten Bürger feststellen. Kann nicht geklärt werden, ob überhaupt ein Schaden entstanden ist, oder ist seine Höhe unbestimmbar, so darf die Konfliktkommission über den Schadenersatzanspruch nicht entscheiden. In derartigen Fällen ist der Geschädigte an das Kreisgericht zu verweisen, ebenso dann, wenn der Schaden erst zu einem späteren Zeitpunkt bestimmt werden kann.

Diebstahl ausländischer Zahlungsmittel

Bilden Diebstähle ausländischer Zahlungsmittel den Gegenstand der Straftat, dann wird der Täter in der Regel durch den Verbrauch nicht mehr in der Lage sein, den Geschädigten materiell so zu stellen, als wäre das schädigende Ereignis nicht eingetreten (§ 337 Abs. 1 ZGB). Er hat deshalb Schadenersatz in Geld zu leisten, und zwar in Mark der DDR (§ 430 Abs. 1 ZGB). Bezüglich der Höhe sind die von der Staatsbank der DDR festgesetzten An- und Verkaufssätze für Devisenwerte zugrunde zu legen, die in allen Filialen und Zweigstellen der Banken und Sparkassen eingesehen werden können. Die Höhe der Wiedergutmachung wird in solchen Fällen bestimmt vom Betrag der entwendeten ausländischen Zahlungsmittel, multipliziert mit dem jeweiligen Umrechnungssatz. (Die in der KK-Beilage Nr. 21/73 S. 7 — Tribüne Nr. 101 vom 24. 5. 1973 begründete Ablehnung eines Schadenersatzanspruchs von Bürgern der DDR für Fälle des gesetzwidrigen Besitzes von Devisenwerten infolge Verletzung der Anmelde- und Anbietungspflicht wird nicht mehr aufrechterhalten.)

Bei Diebstählen von Waren, Erzeugnissen oder sonstigen Sachen ausländischer Produktion ist zu unterscheiden, wer geschädigt wurde. Ist der Geschädigte ein Ausländer, so muß festgestellt werden, welche Anschaffungskosten ihm in der jeweiligen Landeswährung entstanden sind, um unter Berücksichtigung der Nutzungsdauer den konkreten Zeitwert bestimmen zu können, der, mit den Umrechnungssätzen der Staatsbank multipliziert, die exakte Höhe des Schadenersatzanspruchs ergibt. Sind derartige Sachen einem Bürger der DDR entwendet worden, so bestimmt sich die Schadenersatzpflicht in Höhe des Zeitwertes entweder nach den Wiederbeschaffungskosten einer gleichartigen Sache zum Einzelhandelsverkaufspreis (EVP) der DDR oder, soweit Vergleichsmöglichkeiten nicht bestehen, nach einem gesellschaftlich gerechtfertigten Schätzwert, den die Konfliktkommission festzulegen hat.

Inhalt der Beschlüsse

Um gegebenenfalls über eine Vollstreckbarkeitserklärung (§ 61 Abs. 1 KKO) die Entscheidung der Konfliktkommission verwirklichen zu können, sollten Beschlüsse zur Wiedergutmachung wie folgt lauten:

1. Herr/Frau ... wird verpflichtet, an ... (Name und Anschrift des Geschädigten) Schadenersatz in Höhe von ... Mark zu leisten.
2. Im Einvernehmen mit dem Geschädigten wird eine Zahlungsfrist bis zum ... festgelegt.

Im Falle von Ratenzahlungen sollte formuliert werden:

1. Verpflichtung wie oben
2. Im Einvernehmen mit dem Geschädigten werden Ratenzahlungen in Höhe von (monatlich) ... Mark, zahlbar bis zum ... des laufenden

Monats festgelegt. Kommt der Schuldner mit einer Ratenzahlung in Verzug, dann wird der gesamte Restbetrag fällig.

Bei gesamtschuldnerischer Verantwortlichkeit könnte der Beschluß wie folgt lauten:

1. Herr/Frau ... und Herr/Frau ... werden *als Gesamtschuldner* verpflichtet, an ... (Name und Anschrift des Geschädigten) Schadenersatz in Höhe von ... (Gesamtbetrag) Mark zu leisten.
2. (Festlegungen zu Zahlungsfristen oder Ratenzahlungen)

Beschluß bei anteilmäßiger Haftung

Bei anteilmäßiger Haftung nach § 264 Abs. 1 AGB oder in Ausnahmefällen nach § 264 Abs. 2 AGB wäre zu beschließen:

1. Zur Schadenersatzleistung an ... (Name/Anschrift des Geschädigten) werden *anteilmäßig* verpflichtet:
   Herr/Frau ... in Höhe von ... Mark, Herr/Frau ... in Höhe von ... Mark.
2. (Festlegungen zu Zahlungsfristen bzw. Ratenzahlungen)

Zu beachten ist, daß Festlegungen zu Zahlungsfristen bzw. Ratenzahlungen sowohl bei gesamtschuldnerischer als auch bei anteilmäßiger Haftung nach der Einkommens- und Vermögenslage der einzelnen Beschuldigten zu treffen sind und deshalb einheitlich oder unterschiedlich sein können.

Ausspruch einer Rüge

Die Rüge ist eine gesetzliche Sanktion der gesellschaftlichen Gerichte, mit der das strafbare Verhalten des beschuldigten Bürgers mißbilligt und seine rechtswidrige Handlungsweise gesellschaftlich verurteilt wird. Ihrem Wesen nach entspricht sie dem öffentlichen Tadel als Maßnahme der strafrechtlichen Verantwortlichkeit der staatlichen Gerichte (§ 37 StGB).

Differenzierte Anwendung der Rüge

Wie jede andere Erziehungsmaßnahme ist sie differenziert unter Beachtung der jeweiligen Tat- und Schuldschwere und der Persönlichkeit des Rechtsverletzers anzuwenden. Wesentlichste Voraussetzungen werden jedoch der konkrete Bewußtseinsstand des Rechtsverletzers, seine Einstellung zur Arbeit, seine Arbeitsmoral und -disziplin, seine gesellschaftliche Aktivität, sein Verhalten vor und nach der Straftatbegehung sein, da hiervon entscheidend die gesamte Wirksamkeit einer Rüge abhängt.

Gegenüber Rechtsverletzern die sich disziplinlos verhalten, die Kritik und Selbstkritik negieren oder Bemühungen für eine kollektive Erziehung und Selbsterziehung ablehnen, sollte die Konfliktkommission daher keine Rüge aussprechen. Schematische Anwendungen bei bestimmten Straftatengruppen bzw. Deliktsarten sind jedoch ebenso fehl am Platz wie der Verzicht auf den Ausspruch einer Rüge bei einem einsichtigen Täter. Gelangt allerdings die Konfliktkommission zu der Auffassung, daß aus dem Verhalten des Beschuldigten insbesondere nach der Straftat bereits ein erfolgversprechender Wandlungsprozeß ersichtlich ist, dann sollte sie auf den Ausspruch einer Rüge verzichten, wenn andere Erziehungsmaßnahmen, wie die Entschuldigung oder die

Wiedergutmachung des Schadens, ausreichen. Graduelle Abstufungen (einfache oder strenge Rüge) oder die Verwendung anderer Bezeichnungen (Verwarnung, Mißbilligung, Tadel u. ä.) sind unzulässig, da sie § 34 KKO als gesetzliche Erziehungsmaßnahme nicht vorsieht. Auch Empfehlungen an Betriebsleiter als Disziplinarbefugte, dem Rechtsverletzer eine Rüge, eine Verwarnung oder einen Verweis auszusprechen, sind fehlerhaft. Gelangt die Konfliktkommission zu der Auffassung, daß die Voraussetzungen für den Ausspruch einer Rüge gegeben sind, so hat sie selbst auf eine derartige Erziehungsmaßnahme zu erkennen. Es ist unzulässig, dieses Recht als Empfehlung an Dritte zu formulieren.

Auferlegung einer Geldbuße

Ziel: spürbare erzieherische Einwirkung

Die Geldbuße ist hinsichtlich ihrer konkreten finanziellen Auswirkungen gegenüber dem Rechtsverletzer die schwerwiegendste Sanktion der gesellschaftlichen Gerichte. Entsprechend den Grundsätzen des § 35 Absätze 2 und 3 KKO soll sie dann ausgesprochen werden, wenn die Art und Schwere des Vergehens und die Persönlichkeit des Beschuldigten eine nachhaltige erzieherische Einflußnahme erfordern. Ihr Zweck besteht vor allem darin, durch eine spürbare Einwirkung auf den Rechtsverletzer zu sichern, daß der Prozeß der Erziehung und Selbsterziehung erfolgreich verläuft und der Beschuldigte künftig freiwillig die Normen des gesellschaftlichen Zusammenlebens einhält. Das schließt zugleich den Ausspruch einer Geldbuße in all den Fällen aus, in denen andere Erziehungsmaßnahmen ausreichen, um den beschuldigten Werktätigen zur bewußten und freiwilligen Einhaltung des sozialistischen Rechts und der Grundsätze der sozialistischen Moral und Ethik anzuhalten.

Die gesetzliche Orientierung, die Geldbuße besonders dann anzuwenden, wenn das Vergehen auf einer Mißachtung der von den Werktätigen geschaffenen Werte oder ihres persönlichen Eigentums, auf Bereicherungssucht oder Mißachtung vermögensrechtlicher Verpflichtungen beruht (§ 35 Abs. 2 KKO), trägt dem Umstand Rechnung, daß bei derartigen Straftaten zumeist von der objektiven Schädlichkeit und der Schuldschwere her eine nachhaltige erzieherische Einflußnahme geboten ist. In Betracht kommen hier

Bei welchen Vergehen anwenden?

- Diebstahls-, Betrugs-, Untreue- oder vorsätzliche Beschädigungshandlungen zum Nachteil sozialistischen oder persönlichen Eigentums (§§ 158, 159, 161, 161a, 163, 177, 178, 180, 183 StGB),
- Preis-, Steuer- und Abgabendelikte (§§ 170, 176 StGB),
- Verletzung der Unterhaltspflichten gegenüber Kindern, Ehegatten und Verwandten (§ 141 StGB).

Voraussetzung für die Anwendung der Geldbuße sind außer der Tat und Schuldschwere des Vergehens und der Persönlichkeit des Beschuldigten auch seine jeweiligen wirtschaftlichen Verhältnisse. Diese müssen insbesondere neben eventuellen Schadenersatzverpflichtungen aus der Straftat bei der Bemessung der Höhe der auszusprechenden Geldbuße berücksichtigt werden (§ 35 Abs. 3 KKO). Hierzu zählen jedoch nicht nur das berufliche oder nebenberufliche Einkommen des Rechtsverlet-

zers, sondern ebenso der Gesamtumfang seines vorhandenen Vermögens (Grundstücke, Wochenendhäuser, Kraft- und Wasserfahrzeuge, Sparguthaben, Briefmarken-, Münz- und andere Sammlungen, Wohnungseinrichtung usw.) unter gleichzeitiger Beachtung bestehender Unterhalts- oder sonstiger Zahlungsverpflichtungen (Kredite, Schadenersatzleistungen aus Zivil- oder Arbeitsrechtsverfahren u. ä.).

Grundsatz für die Geldbuße

Für die Geldbuße gilt der Grundsatz: Sie ist differenziert anzuwenden und darf nicht zur Regel werden. Wiederholt geäußerte Auffassungen, bei Eigentumsdelikten komme grundsätzlich neben der Wiedergutmachung nur eine Geldbuße als notwendige Erziehungsmaßnahme in Betracht, sind daher fehlerhaft. Diebstahls- und Betrugshandlungen liegen in der Regel zwar ein Bereicherungsstreben auf Kosten des Eigentums unseres Volkes bzw. der Bürger, eine grobe Mißachtung der geschaffenen materiellen und finanziellen Werte und eine die Normen des gesellschaftlichen Zusammenlebens negierende Verhaltensweise des Täters zugrunde, so daß derartige Meinungen zur Anwendung der Geldbuße teilweise verständlich sind. Dennoch sind sie in dieser Allgemeinheit aus Gründen der Gesetzlichkeit und Gerechtigkeit nicht vertretbar.

Eine differenzierte Anwendung erfordert vielmehr stets eine zusammenhängende Wertung aller gesetzlichen Voraussetzungen. Das bedeutet keineswegs den Ausschluß der Geldbuße bei Straftätern, die trotz ausreichender Einkommens- und Vermögenslage Bargeld, Werkzeuge, Waren des täglichen Bedarfs und ähnliches entwenden, um die hierfür notwendigen und von ihnen jederzeit aufzubringenden Kosten einzusparen oder sie möglicherweise sogar für alkoholische Getränke, Vergnügungen usw. ausgeben zu können. Sie ist andererseits aber verfehlt, wenn der Beschuldigte nur über ein niedriges Einkommen ohne sonstiges Vermögen verfügt und ihm gegebenenfalls noch finanzielle Verpflichtungen obliegen, die eine Verwirklichung der Geldbuße innerhalb einer relativ kurzen Zeit wesentlich erschweren oder unter Umständen überhaupt nicht zulassen. Letzteres trifft besonders für jugendliche Rechtsverletzer zu, die sich noch in der Ausbildung befinden. Deshalb orientiert auch die OG-Richtlinie Nr. 28 dahingehend, eine Geldbuße gegenüber Jugendlichen nur dann auszusprechen, wenn die Art und Weise der Straftat oder das bisherige Verhalten des Jugendlichen eine solche Maßnahme erfordert und er über eigenes Einkommen oder Vermögen verfügt. Lehrlingsentgelt ist zwar als eigenes Einkommen anzusehen, aber bei gleichzeitigem Bestehen einer Schadenersatzpflicht aus der Straftat in der Regel nicht ausreichend, um hieraus noch eine Geldbuße innerhalb kurzer Fristen zu realisieren.

Geldbuße gegenüber Jugendlichen

Allerdings dürften aufgrund der oberen Begrenzung der Geldbuße auf maximal 150 Mark bzw. den dreifachen Wert der entwendeten Sache in der Mehrzahl aller Verfahren vor der Konfliktkommission die wirtschaftlichen Verhältnisse des Beschuldigten kaum vorrangig berührt werden. Auch wird eine Verpflichtung zum Schadenersatz in den meisten Fällen keinen Verzicht auf eine gerechtfertigte und notwendige Geldbuße bedingen.

Höhe einer Geldbuße

Zur Bemessung der Höhe können generelle Empfehlungen nicht gegeben werden. Während in einer Strafsache eine Geldbuße in Höhe des verursachten Schadens die richtige Erziehungsmaßnahme ist, kann sie in einer anderen Sache aufgrund der Unterschiede in den Zielen und Motiven der Tat, der Art und Weise der Straftatbegehung oder der wirtschaftlichen Verhältnisse zu niedrig oder auch zu hoch sein.

Die Ermächtigung der Konfliktkommission, bei Eigentumsdelikten eine Geldbuße „bis zum dreifachen Wert des verursachten Schadens“ auszusprechen, bedingt, vom jeweiligen Zeitwert der Sache auszugehen, gegen die sich die Straftat richtete. Das gilt auch für versuchte Diebstahls-, Betrugs- und Untreuehandlungen, bei denen ein Schaden nicht eintrat oder abgewendet bzw. verhindert werden konnte, sowie für die Fälle, in denen eine Wiedergutmachung vom Täter bereits freiwillig erfolgte. Allerdings können derartige Umstände bei der Prüfung berücksichtigt werden, ob und in welcher Höhe eine Geldbuße auferlegt werden sollte.

Wird eine Geldbuße festgelegt, so hat die Konfliktkommission in ihrem Beschluß eine konkrete, die Vermögensverhältnisse des Täters berücksichtigende, möglichst kurze Zahlungsfrist festzusetzen, innerhalb der die Zahlung zugunsten des Staatshaushalts an den Rat der Gemeinde, der Stadt oder des Stadtbezirks zu erfolgen hat, in dessen Bereich der Beschuldigte wohnt (§ 35 Abs. 3 KKO).

Bestätigung von Verpflichtungen eines Kollektivs oder Bürgers

Der in § 34 Abs. 3 KKO gesetzlich geregelten Möglichkeit, Verpflichtungen von Arbeitskollektiven, Hausgemeinschaften, von anderen Kollektiven oder einzelnen Bürgern zur Erziehung des Rechtsverletzers zu bestätigen, kommt insofern eine große Bedeutung zu, als diese Maßnahme unmittelbar dazu dient, die erzieherische Wirksamkeit des gesamten Verfahrens vor der Konfliktkommission nicht nur zu unterstützen, sondern fortzusetzen und dadurch wesentlich zu erhöhen. Derartige Verpflichtungen sollten jedoch nur dann bestätigt werden, wenn sie konkrete, sachbezogene und kontrollierbare Festlegungen für den Umerziehungsprozeß des Rechtsverletzers enthalten. Allgemein gehaltene Verpflichtungen, wie den Beschuldigten nach besten Kräften allseitig zu unterstützen oder die Bürgschaft für ihn zu übernehmen, ohne darzulegen, worin im einzelnen die vorgesehenen Maßnahmen der gegenseitigen Hilfe und kameradschaftlichen Unterstützung und Zusammenarbeit bestehen, reichen hierfür nicht aus. In derartigen Fällen wird die Konfliktkommission durch Anregungen und Vorschläge den Kollektiven bzw. Bürgern helfen müssen, Erziehungsverpflichtungen so eindeutig und konkret wie möglich festzulegen. Ist das nicht erreichbar, dann sollte eine Bestätigung unterbleiben.

Konkrete und sachbezogene Festlegungen

Sonstige Erledigung der Sache

Gibt der Beschuldigte durch sein Verhalten zu erkennen, daß er eine Teilnahme an der Beratung ablehnt, weil er sich beispielsweise keiner

Straftat schuldig fühlt oder nicht bereit ist, sich vor der Konfliktkommission zu verantworten, so wird in der Regel ein unbegründetes Fernbleiben im Sinne des § 36 Abs. 1 KKO zu erwarten sein. Entscheidend ist aber stets die Tatsache eines *unbegründeten zweimaligen* Fernbleibens trotz ordnungsgemäßer und rechtzeitiger Ladung zur Beratung. Diese ist daher immer sorgfältig zu prüfen, bevor über eine Rückgabe an das übergebende Organ entschieden wird.

Weist der Rechtsverletzer nach, daß er infolge von Krankheit, wegen einer unaufschiebbaren Dienstreise, durch Urlaub oder aus sonstigen anzuerkennenden persönlichen, familiären oder beruflichen Gründen abwesend war oder sein wird, dann ist ein neuer Beratungstermin anzuberaumen. Wird dabei die Dreiwochenfrist der Bearbeitung des Verfahrens überschritten, so sind die Gründe hierfür in den Unterlagen zu vermerken (§ 7 Abs. 3 KKO).

Rücknanme des Strafantrages

Zu beachten ist schließlich die in § 36 Abs. 2 KKO erfolgte Regelung für Straftaten, die nur auf Antrag des Geschädigten strafrechtlich verfolgt werden (Antragsdelikte nach § 2 StGB). Es sind dies fahrlässige Körperverletzungen (§ 118 StGB), Beschädigung persönlichen und privaten Eigentums (§ 183 StGB), unbefugte Benutzung von Kraftfahrzeugen (§ 201 StGB) und Eigentumsvergehen gegenüber Angehörigen (§§ 177, 178, 180 und 182 StGB). Geht aus einer Übergabeentscheidung hervor, daß die Strafverfolgung auf Antrag des Geschädigten erfolgt, dann ist immer zu berücksichtigen, daß dieser bis zum Abschluß der Beratung, also bis zur Bekanntgabe des Beschlusses der Konfliktkommission, seinen Strafantrag zurücknehmen kann. Rechtsfolge der Rücknahme eines Strafantrags ist der Wegfall der gesetzlichen Voraussetzungen für eine Strafverfolgung und damit für eine Beratung und Entscheidung durch die Konfliktkommission. Diese hat in solchen Fällen die weitere Behandlung der Sache durch Beschluß einzustellen, wobei es keiner Rückgabe an das übergebende Organ bedarf, wohl aber einer Übersendung des Beschlusses nach § 19 Abs. 3 KKO.

Wird die Strafverfolgung eines Antragsdelikts wegen seiner Tatschwere aufgrund einer entsprechenden Entscheidung des Untersuchungsorgans oder des Staatsanwalts im öffentlichen Interesse vorgenommen, dann ist § 36 Abs. 2 KKO nicht anwendbar. Die Rücknahme des Strafantrags des Geschädigten hat in solchen Fällen keinen Einfluß auf die weitere Strafverfolgung. Hier ist die Konfliktkommission verpflichtet, auch nach Rücknahme des Strafantrags durch den Geschädigten über das Vergehen zu beraten und zu entscheiden.

3. Beratung wegen Verfehlungen

3.1. Begriff der Verfehlung

Verfehlungen sind keine Straftaten

Verfehlungen sind gemäß § 4 StGB und § 37 KKO ihrem Wesen nach Rechtsverletzungen, die materielle und ideelle Schäden verursachen. Sie sind nicht nur Moralverstöße, aber auch keine Straftaten. Verfehlungen

haben Beziehungen zur Kriminalität und in ihrer rechtlichen Beurteilung zum Strafrecht.

Viele Verfehlungen sind Eigentumsverletzungen, die einen beachtlichen Teil des Vorfeldes der Kriminalität ausmachen. Aber auch die anderen Verfehlungen weisen solche Bezüge auf. Die Nichtaufklärung, die ungenügende oder fehlende Ahndung solcher Verstöße gegen das sozialistische oder persönliche Eigentum, gegen die Ehre und Würde des Menschen können Nährboden für das Begehen von Straftaten sein. Das trifft besonders zu bei Eigentumsverfehlungen in Selbstbedienungseinrichtungen und bei tätlichen Beleidigungen.

Die Hervorhebung der rechtlich geschützten Interessen bei der materiellen Charakterisierung der Verfehlungen unterstreicht, daß es sich um Rechtsverletzungen handelt, die sich, obwohl sie geringfügig sind, gegen grundlegende Interessen und Rechte der Gesellschaft und der Bürger richten. Im einzelnen sind das

- der Schutz und die Mehrung des sozialistischen Eigentums (Art. 10 Abs. 2 der Verfassung)
- die Gewährleistung des persönlichen Eigentums (Art. 11 Abs. 1 der Verfassung)
- die Unverletzbarkeit der Wohnung des Bürgers (Art. 37 Abs. 3 der Verfassung)
- der Schutz der Ehre und Würde als Bestandteil der Unantastbarkeit der Persönlichkeit des Bürgers (Art. 30 Abs. 1 der Verfassung).

Unterschied: Verfehlungen und Ordnungswidrigkeiten

Durch die Angriffsrichtung gegen diese Gesellschaftsverhältnisse unterscheiden sich die Verfehlungen auch von Ordnungswidrigkeiten oder arbeitsrechtlichen Disziplinarverstößen, die Störungen der öffentlichen Ordnung und Sicherheit oder disziplinarische Verletzungen darstellen. Verfehlungen unterscheiden sich von vergleichbaren Straftaten in der Schwere und Intensität des Angriffs gegen die rechtlich geschützten gesellschaftlichen Verhältnisse, in der Begehungsweise und auch hinsichtlich der Persönlichkeit, vor allem der Schuld des Täters.

Ob die Tatauswirkungen unbedeutend sind, kann nicht allein von der Höhe des verursachten oder beabsichtigten Schadens abhängig gemacht, sondern nur unter Berücksichtigung aller Umstände beurteilt werden. Deshalb muß der materielle und ideelle Schaden im Zusammenhang mit der Tatintensität, der Begehungsweise und der Persönlichkeit des Täters, vor allem seiner Schuld, gesehen werden. Erst dann kann eingeschätzt werden, ob eine Verfehlung vorliegt.

Prüfung des Sachverhalts der Verfehlung

Wegen des engen Zusammenhangs der Verfehlungen mit Straftaten erfolgte ihre tatbestandsmäßige Regelung im Strafgesetzbuch und ihre prozessuale Behandlung in der Strafprozeßordnung. Zur Feststellung der Verantwortlichkeit für Verfehlungen sind die Bestimmungen des Allgemeinen Teils des Strafgesetzbuches unter Berücksichtigung der spezifischen Besonderheiten von Verfehlungen entsprechend anzuwenden (§ 4 Abs. 2 StGB), jedoch nicht die Normen über die Maßnahmen strafrechtlicher Verantwortlichkeit. Von den für die Verfolgung von Verfehlungen Befugten ist somit der Sachverhalt einer Verfehlung unter strikter Beachtung der Bestimmungen des Strafgesetzbuches selb-

ständig und eigenverantwortlich zu prüfen. Dies betrifft, soweit im konkreten Einzelfall dafür Anhaltspunkte vorliegen, insbesondere folgende Fragen:

- Ist überhaupt ein Verfehlungstatbestand verletzt?
- Hat der Rechtsverletzer vorsätzlich gehandelt (§§ 5 und 6 StGB)?
- Wurde die Eigentumsverfehlung versucht oder vollendet (§§ 21 ff. StGB)?
- Hat der Rechtsverletzer als Täter oder Teilnehmer (z. B. Anstifter, Beihilfe) gehandelt, andere Personen mit zur Tat bestimmt und ähnliches (§ 22 StGB)?
- Wurden durch eine Handlung mehrere Verfehlungstatbestände verletzt (z. B. Hausfriedensbruch und Beleidigung), oder liegen selbständige Rechtsverletzungen vor infolge mehrerer Einzelhandlungen (§§ 63, 64 StGB)?

War der Rechtsverletzer ein Jugendlicher, dann sind die Besonderheiten der Verantwortlichkeit Jugendlicher (Schuldfähigkeit) zu prüfen (§§ 65, 66 StGB).

Die Verjährungsbestimmungen des Strafgesetzbuches finden keine Anwendung, sondern die Sonderregelung aus § 1 Abs. 3 der 1. Durchführungs-VO vom 19. Dezember 1974 zum Einführungsgesetz des StGB – Verfolgung von Verfehlungen – (GBl. I 1975 Nr. 6 S. 128) und aus § 38 Absätze 2 und 3 KKO, der die weitere Frist für die Antragstellung bei Verfehlungen enthält.

Fünf Verfehlungstatbestände

Verfehlungen sind nur solche Rechtsverletzungen, die im Strafgesetzbuch oder in anderen Gesetzen als solche bezeichnet werden. Bisher gibt es folgende fünf Verfehlungstatbestände im Strafgesetzbuch:

- § 134 Abs. 1 – Hausfriedensbruch ohne Vorliegen erschwerender Umstände im persönlichen Wohnbereich
- §§ 137, 139 Abs. 1 – Beleidigung ohne Vorliegen erschwerender Umstände
- §§ 138, 139 Abs. 1 – Verleumdung ohne Vorliegen erschwerender Umstände
- §§ 158, 159, 160 – Verfehlung zum Nachteil sozialistischen Eigentums (geringfügiger Diebstahl oder Betrug)
- §§ 177, 178, 179 – Verfehlung zum Nachteil persönlichen oder privaten Eigentums (geringfügiger Diebstahl oder Betrug).

Abgrenzung von den Vergehen

Für die Abgrenzung der Verfehlungen gegenüber den Vergehen gelten zunächst die allgemeinen Kriterien aller Verfehlungen, wonach die Auswirkungen der Tat und die Schuld des Bürgers unbedeutend sein müssen (§ 4 StGB). Es sind tat- und täterbezogene Umstände entscheidend, die zur Tatzeit vorliegen oder sich unmittelbar aus der Tat ergeben. Ein späteres Verhalten des Täters, beispielsweise unbegründetes zweimaliges Nichterscheinen vor oder Ablehnung und Ungebührlichkeit gegenüber dem gesellschaftlichen Gericht, Verlassen der Beratung, kann allein die Tat- und Schuldschwere nicht so erhöhen, daß die Handlung zum Vergehen wird. Rückfälligkeit des Täters bzw. mehrfache Begehung kann die Handlung zum Vergehen qualifizieren, wobei

jedoch getilgte Strafen oder andere Maßnahmen nicht nachteilig wirken dürfen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.1.1.).

Für die Feststellung der Verantwortlichkeit für Verfehlungen müssen die tatbestandsmäßigen Merkmale der §§ 134, 137 bis 139, 157 bis 160 und 177 bis 179 StGB und die Bestimmungen des Allgemeinen Teils des Strafgesetzbuches unter Berücksichtigung der spezifischen Besonderheiten für Verfehlungen hinsichtlich der Verantwortlichkeit erfüllt sein. Es ist also in jedem Falle zu prüfen, ob die Merkmale eines Tatbestandes des Strafgesetzbuches, zum Beispiel Diebstahl oder Betrug, vorliegen und ob der Täter schuldhaft gehandelt hat, obwohl gegen ihn keine Maßnahmen der strafrechtlichen Verantwortlichkeit zur Anwendung kommen.

Was sind Eigentumsverfehlungen?

Der § 1 Abs. 2 der Verfehlungs-VO und § 37 Abs. 2 KKO konkretisieren für die Eigentumsverfehlungen die Kriterien des § 4 StGB. Eine Eigentumsverfehlung liegt vor, wenn ein Diebstahl oder Betrug unter Berücksichtigung aller Umstände der Tat, wie des Schadens, der Schuld des Täters und seiner Persönlichkeit, geringfügig ist (§§ 160 und 179 StGB) und der verursachte oder beabsichtigte Schaden den Betrag von 50 Mark nicht wesentlich übersteigt (§ 1 Abs. 2 Verfehlungs-VO und § 37 Abs. 2 KKO).

Einen Diebstahl begeht, wer Sachen wegnimmt, die sozialistisches, persönliches oder privates Eigentum sind, um sie sich oder anderen rechtswidrig zuzueignen, oder wer solche ihm übergebenen oder auf andere Weise in seinen Besitz gelangten Sachen sich oder anderen rechtswidrig zueignet (§§ 158 und 177 StGB).

Wer einen anderen durch Täuschung zu einer Vermögensverfügung veranlaßt, die das sozialistische, persönliche oder private Eigentum schädigt, um sich oder anderen rechtswidrig Vermögensvorteile zu verschaffen, begeht einen Betrug (§§ 159 und 178 StGB).

Zeitwert für die Bestimmung der Schadenshöhe

Unter der gesetzlichen Formulierung „... Betrag von 50 Mark nicht wesentlich übersteigt“ sollte höchstens eine Überschreitung dieses Betrages bis zu 20 Prozent verstanden werden. Ferner ist zu beachten, daß der in Geld ausgedrückte Wert durchaus im Bereich der 50-Mark-Grenze liegen kann, der Gebrauchswert beispielsweise eines wichtigen Instruments oder Teils einer wertvollen Maschine jedoch zu deren längerem Ausfall und damit zu erheblichen Schäden führen kann. Kannte der Täter diesen Wert für die Produktion, und war er sich der möglichen Folgen bewußt, dann liegt keine Eigentumsverfehlung mehr vor. Bei der Bestimmung der Schadenshöhe ist nicht vom Neuwert einer entwendeten Sache, sondern von ihrem Zeitwert auszugehen.

Wichtig ist schließlich sowohl für die Höhe als auch für das Ausmaß und die Art des Schadens, daß nicht nur der verursachte, sondern gegebenenfalls auch der beabsichtigte Schaden zu ermitteln ist, wenn diesbezügliche Anhaltspunkte vorliegen. Hat der Täter beabsichtigt, einen weitergehenden Schaden herbeizuführen, als er tatsächlich eingetreten ist, so muß dieser nach den genannten Gesichtspunkten beurteilt werden. Daraus kann sich der Verdacht auf das Vorliegen eines Vergehens ergeben.

Das Gesetz geht mit dem Merkmal „in der Regel erstmalige Tat“ davon aus, daß der Täter erstmalig eine Eigentumsverfehlung begangen hat. Es läßt aber auch die Ausnahme zu, eine frühere Eigentumsverletzung unberücksichtigt zu lassen, wenn die jetzige Tat keinen inneren Zusammenhang mit der erneuten hat oder eine solche Straftat oder Verfehlung längere Zeit zurückliegt. Voraussetzung ist, daß die neue Tat insgesamt unbedeutend sein muß. Große Intensität und raffinierte Begehungsweise (Einbrechen, Einschleichen, kurze Zeitfolge zwischen den einzelnen Handlungen, arbeitsteiliges Vorgehen mehrerer Täter) sind Umstände, die für das Vorliegen eines Vergehens sprechen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.1.2.).

Erstmalige Tat und Jahresfrist

Wurde der Rechtsverletzer von einem gesellschaftlichen Gericht wegen eines Eigentumsvergehens oder einer -verfehlung zur Verantwortung gezogen, und sind Erziehungsmaßnahmen ausgesprochen worden, dann kann die vorherige Tat nicht mehr angerechnet werden, wenn seit der Entscheidung mehr als ein Jahr bis zur neuen Tat verstrichen ist. Das ergibt sich aus § 62 KKO, wonach die Entscheidungen der Konfliktkommission nur für die Dauer eines Jahres nach Ablauf der Einspruchsfrist wirksam bleiben.

Wurde der Täter dagegen von einem staatlichen Gericht wegen eines Eigentumsdelikts bestraft, so gelten die Tilgungsfristen des Strafregistergesetzes. Nach Ablauf der Tilgungsfrist gilt der Rechtsverletzer als nicht vorbestraft, und demzufolge liegt bei einer erneuten Eigentumsverfehlung gleichwohl eine „erstmalige Tat“ im Sinne des Gesetzes vor (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.1.1.).

Die Jahresfrist ist ebenso zu beachten, wenn der Rechtsverletzer früher wegen einer Eigentumsverfehlung arbeitsrechtlich, nach anderen Disziplinarbestimmungen, durch polizeiliche Strafverfügung oder durch ermächtigte leitende Mitarbeiter von Verkaufseinrichtungen des sozialistischen Einzelhandels zur Verantwortung gezogen wurde (§ 4 Absätze 1 und 2, §§ 5 und 7 Verfehlungs-VO). Das ergibt sich auch aus § 25 Abs. 3 der Verordnung vom 19. Februar 1969 über die Pflichten, die Rechte und die Verantwortlichkeit der Mitarbeiter in den Staatsorganen (GBl. II Nr. 26 S. 163), wonach eine Disziplinarmaßnahme ein Jahr nach Ausspruch erlischt. Wurde sie wegen besonderer Leistungen und guten Verhaltens vorzeitig gestrichen, so muß dies berücksichtigt werden.

Bei der Beratung über Verfehlungen Jugendlicher muß die Konfliktkommission beachten, daß auch die persönlichen Voraussetzungen der Verantwortlichkeit des Jugendlichen, seine Schuldfähigkeit, aufzuklären und festzustellen sind (§ 66 StGB, OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.3.5.).

Versuch einer Verfehlung

Der Versuch einer Verfehlung führt zur rechtlichen Verantwortlichkeit, soweit es sich um versuchten Diebstahl und versuchten Betrug handelt. Das ergibt sich aus § 21 Abs. 1 StGB. Die Grundtatbestände über Diebstahl und Betrug, die in den §§ 158, 159, 177 und 178 StGB enthalten sind, erklären ausdrücklich den Versuch für strafbar. Die Verfehlungstatbestände der §§ 160 und 179 StGB verweisen zur Charakterisierung der Handlung als Diebstahl oder Betrug zum Nachteil gesellschaftlichen, persönlichen oder privaten Eigentums auf diese Grund-

normen. Sie gelten in vollem Umfange für die Verfehlungen. Damit wird bei Eigentumsverfehlungen die Versuchshandlung erfaßt und zieht gleichermaßen Verantwortlichkeit nach sich.

Gemäß § 21 Abs. 5 StGB ist von Maßnahmen abzusehen, wenn der Täter freiwillig und endgültig von der Tatvollendung Abstand nimmt. Dieser Ausschluß der Verantwortlichkeit ist bei Eigentumsverfehlungen zu beachten. Sieht sich beispielsweise der Täter entdeckt, oder fühlt er sich beobachtet und vollendet deshalb die Tat nicht, so liegt keine freiwillige Abstandnahme von der Vollendung der Tat vor. Freiwilliger Rücktritt setzt voraus, daß der Täter von sich aus, aus eigenem Entschluß, seine Handlungsweise aufgibt.

Hausfriedensbruch als Verfehlung

Einen Hausfriedensbruch nach § 134 Abs. 1 StGB begeht, wer vorsätzlich eine Wohnung, einen Raum oder ein umschlossenes Grundstück eines anderen unberechtigt betritt oder darin unbefugt verweilt.

Das Eindringen ist widerrechtlich, wenn es ohne Einwilligung des Berechtigten erfolgt, wenn der Täter keine gesetzliche Befugnis oder kein vertragliches Recht dafür hat. Unbefugtes Verweilen liegt vor, wenn der Aufenthalt in der Wohnung usw. dem erkennbaren Willen des Berechtigten widerspricht.

Der Hausfriedensbruch nach § 134 Abs. 1 StGB ist eine Verfehlung. Gemäß § 3 Verfehlungs-VO beraten und entscheiden darüber nur die gesellschaftlichen Gerichte. Die möglichen Erziehungsmaßnahmen ergeben sich aus den §§ 43 und 34 KKO.

§ 134 Abs. 1 schützt die Rechte und Interessen der Bürger an der ungestörten Nutzung ihrer Wohnung, anderer Räumlichkeiten und umschlossener Grundstücke. Er sichert damit das verfassungsmäßig garantierte Recht der Bürger auf Unverletzbarkeit ihrer Wohnung (Art. 37 Abs. 3 der Verfassung). Zur Wohnung gehören alle Räumlichkeiten, die auf der Grundlage einer staatlichen Zuweisung oder Genehmigung, eines bestehenden Eigentumsrechts, Mietverhältnisses oder anderer Rechtsverhältnisse der persönlichen Nutzung des Berechtigten dienen. Dazu gehören auch einzelne in sich abgeschlossene Teil- oder Untermietbereiche sowie die dazugehörenden Nebenräume (Keller, Boden, Abstellräume, Bad usw.). Der Tatbestand erfaßt auch alle anderen Räumlichkeiten, wie die Geschäfts- und Gewerberäume, Lauben, Wochenendhäuser usw., die der verletzte Bürger rechtmäßig besitzt. Zum Begriff des Raumes gehört auch der Innenraum von Fahrzeugen (Pkw, Wasserfahrzeuge usw.).

Umschlossene Grundstücke sind solche, die durch Zäune, Mauern oder andere Umgrenzungen gekennzeichnet sind und unbefugten Personen den Zutritt verwehren (z. B. Gärten, Baustellen, Tiergehege).

Der Hausfriedensbruch in öffentlichen Gebäuden, Grundstücken oder Verkehrsmitteln ist gesetzlich als Ordnungswidrigkeit ausgestaltet (vgl. § 6 OWVO).

Hausfriedensbruch als Vergehen

§ 134 Abs. 2 StGB erfaßt den vorsätzlichen Hausfriedensbruch unter Anwendung von Gewalt, Drohung mit Gewalt oder mehrfach begangen. Damit wird sowohl die Tat nach Abs. 1 als auch der Hausfriedensbruch

in öffentlichen Gebäuden, Grundstücken oder Verkehrsmitteln erfaßt. Die Handlungen nach Abs. 2 sind Vergehen.

Gewalt und Drohung

Die Gewalt als Mittel des Hausfriedensbruchs kann sich sowohl gegen die Person als auch gegen Sachen richten. Sie dient der Überwindung des Widerstandes der Person oder der Beseitigung sachlicher Hindernisse. Die Drohung besteht in der Inaussichtstellung von Gewalt und ist somit gegenüber den anderen Nötigungsdelikten modifiziert. Eine mehrfache Begehung ist gegeben, wenn mindestens zwei selbständige Straftaten des Hausfriedensbruchs vorliegen.

Stellt das gesellschaftliche Gericht eine mehrfache oder gewaltsame Begehungsweise fest, dann ist die Sache der Deutschen Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung zu übermitteln (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.1.4.).

Die gegenseitige Achtung der persönlichen Würde und des gesellschaftlichen Ansehens der Bürger ist in der sozialistischen Gesellschaft ein Erfordernis des Zusammenlebens und der Gestaltung sozialistischer Beziehungen zwischen den Menschen. Beleidigungen und Verleumdungen beeinträchtigen vor allem das Zusammenleben der Bürger in den Haus- und Wohngemeinschaften und haben negative Auswirkungen auf die Herausbildung und Festigung sozialistischer Beziehungen zwischen den Bürgern. Nicht selten stören sie ihr geordnetes Zusammenleben und -arbeiten im Wohnhaus, in der Familie und im Betrieb. Schließlich sind solche Handlungen geeignet, die Arbeits- und Lebensfreude der Bürger zu beeinträchtigen und die Entfaltung ihrer gesellschaftlichen Aktivitäten zu hemmen.

Das Strafgesetzbuch unterscheidet zwei Grundformen von vorsätzlichen Ehrverletzungen, und zwar die Beleidigung (§ 137 StGB) und die Verleumdung (§ 138 StGB).

Beleidigung und Verleumdung

Der Tatbestand der Beleidigung (§ 137 StGB) erfaßt Handlungen, die eine grobe Mißachtung der persönlichen Würde eines Menschen oder eine grobe Verletzung des Andenkens eines Verstorbenen darstellen. Die praktisch bedeutsamsten Formen, wie Beschimpfungen, Tätlichkeiten und unsittliche Belästigungen, zählt das Gesetz beispielhaft auf. Durch die Formulierung „oder andere Handlungen" wird klargestellt, daß auch andere Formen der Beleidigung erfaßt werden. Auch die Verbreitung der Wahrheit entsprechender Behauptungen kann dann eine Beleidigung im Sinne des § 137 StGB darstellen, wenn damit das Ziel verfolgt wird, die persönliche Würde eines Menschen grob zu mißachten.

Die Verletzung der persönlichen Würde muß eine gewisse Schwere besitzen, um eine Rechtsverletzung (Verfehlung oder Straftat) darzustellen. Das kommt eindeutig in den Worten „grob mißachtet" zum Ausdruck. Nicht jede Unhöflichkeit, Unkorrektheit, taktlose Verhaltensweise oder unsachliche Redewendung ist eine Beleidigung. Kritische Äußerungen in Versammlungen bzw. in der Presse in Wahrnehmung des Rechts der Mitverantwortung für die Lenkung und Leitung staatlicher und gesellschaftlicher Angelegenheiten und zur Erziehung anderer Bürger, sachlich und korrekt durchgeführte Kontrollen und dergleichen können niemals Beleidigungen sein, auch dann nicht, wenn

sich der betroffene Bürger subjektiv beleidigt fühlt. Weder übertriebene Empfindlichkeit noch völlige Gleichgültigkeit gegenüber Beschimpfungen sind objektive Gradmesser dafür, ob eine Beleidigung vorliegt. Entscheidend für die Beurteilung sind die sich in der sozialistischen Gesellschaft herausbildenden Moralnormen für das Zusammenleben der Menschen und nicht überspitzte persönliche Auffassungen einzelner Bürger.

Kritik oder Beleidigung?

Für die Einschätzung, ob Kritik oder Beleidigung vorliegt, ist neben der Würdigung aller Umstände vor allem die subjektive Absicht des Rechtsverletzers von großer Bedeutung. Entscheidung ist, ob er vorsätzlich handelte, also sich bewußt zur Beschimpfung und damit zur groben Mißachtung der Würde eines anderen entschied. Im Eifer von Diskussionen vorgebrachte Behauptungen und Meinungen, sei es im Wohngebiet, auf Versammlungen, am Arbeitsplatz oder in Veranstaltungen, werden deshalb in der Regel keine Beleidigungen sein, selbst wenn die Vorwürfe etwas übertrieben oder nicht berechtigt sind.

Tätlichkeiten im Sinne einer Beleidigung sind Handlungen wie Anrempeln oder Wegstoßen, Ziehen an den Haaren oder Körperteilen, leichte Ohrfeigen, Handgreiflichkeiten usw.

Die tätliche Beleidigung muß von der Körperverletzung als Vergehen nach § 115 Abs. 1 StGB abgegrenzt werden. Unter Tätlichkeiten im Sinne einer Beleidigung sind nur solche Handlungen zu verstehen, die die Gesundheit oder das körperliche Wohlbefinden des Geschädigten nicht beeinträchtigten bzw. bei denen die Beeinträchtigung nur gering ist. Bei leichten Schwellungen, Kratzern, roten oder blauen Flecken, unbedeutenden Schürf- und Rißwunden und ähnlichen anderen sichtbaren Folgen liegt in der Regel keine Schädigung der Gesundheit oder Mißhandlung des Körpers und damit also keine Körperverletzung vor.

Wesentlich für die Abgrenzung ist neben den Tatfolgen die subjektive Seite der Handlung. Bei der Körperverletzung geht der Vorsatz des Täters in die Richtung, die Gesundheit des anderen zu schädigen oder ihn körperlich zu mißhandeln. Bei der Beleidigung richtet er sich gegen die Ehre und Würde des Menschen. Deshalb darf bei der tätlichen Beleidigung der Angriff auf die körperliche Unversehrtheit des anderen nur geringfügig sein und dessen körperliches Mißbehagen nicht wegen der Verletzung oder der Schädigung seiner Gesundheit oder seines körperlichen Wohlbefindens entstehen, sondern wegen der ehrverletzenden Verhaltensweise des Täters.

Der Tatbestand des § 137 StGB gewährt der Verletzung des Andenkens Verstorbener den gleichen strafrechtlichen Schutz wie der Mißachtung der persönlichen Würde eines Menschen. Jedoch muß auch hier eine grobe Verletzung vorliegen.

Tatbestand der Verleumdung

Der Tatbestand der Verleumdung (§ 138 StGB) erfaßt Handlungen, die das gesellschaftliche Ansehen des Angegriffenen, die gesellschaftliche Wertschätzung in den Augen anderer Mitglieder der Gemeinschaft, herabsetzen. Diese Bestimmung sichert ausdrücklich auch Kollektiven strafrechtlichen Schutz zu. Die sozialistischen Kollektive im Arbeits- und Lebensbereich sind die Organisationsformen, in denen sich das gesellschaftliche Zusammenleben und Zusammenwirken der Bürger voll-

zieht. Sie werden deshalb gegen Handlungen geschützt, die das Ansehen des Kollektivs ernsthaft beeinträchtigen und seine Entwicklung hemmen.

Der Tatbestand der Verleumdung unterscheidet zwei Begehungsformen: das Vorbringen oder Verbreiten von ehrverletzenden Unwahrheiten wider besseres Wissen und das leichtfertige Vorbringen oder Verbreiten nicht beweisbarer Behauptungen, die geeignet sind, das gesellschaftliche Ansehen eines Menschen oder eines Kollektivs herabzusetzen. Bei diesen beiden Begehungsformen handelt es sich immer um mündliche oder schriftliche Tatsachenbehauptungen.

Unwahrheit ist nachzuweisen

Die Unwahrheit der ehrverletzenden Äußerung ist Tatbestandsmerkmal, sie muß deshalb nachgewiesen werden. Nicht beweisbare Behauptungen sind solche ehrverletzenden Äußerungen, deren Wahrheit oder Unwahrheit nicht bewiesen werden kann. Die Ahndung dieser Handlungen leitet sich gemäß den Prinzipien des sozialistischen Gemeinschaftslebens aus der Verpflichtung für jeden Bürger ab, sich vorher verantwortungsbewußt zu vergewissern, ob seine Behauptungen oder Äußerungen über andere Bürger der Wahrheit entsprechen. Wer sich insoweit leichtfertig über seine gesellschaftliche Verantwortung hinwegsetzt, muß die Folgen tragen. Das ist notwendig, um die Interessen und die Rechte der Bürger gegen solche Menschen zu schützen, die aus Klatschsucht, Boshaftigkeit, Wichtigtuerei oder ähnlichen Motiven leichtfertig ehrverletzende Behauptungen über andere äußern oder weitertragen und dadurch das Zusammenleben erheblich stören. Verbreitet jemand über einen anderen Bürger nicht beweisbare Behauptungen, ohne sich vorher bewußt zu vergewissern, ob seine objektiv ehrverletzenden Äußerungen der Wahrheit entsprechen, dann handelt er leichtfertig. Wurden Behauptungen aufgestellt, die sich nicht beweisen lassen, beispielsweise Ehrverletzungen bezüglich des Familienlebens, so kann eine Verleumdung vorliegen. Selbst wenn eine Behauptung, die leichtfertig vorgebracht wurde, nachweisbar ist, kann in der Art und Weise ihres Vorbringens und in den Motiven des Täters noch eine Beleidigung liegen.

Liegt eine Verleumdung vor?

Wird eine andere Person einer Straftat beschuldigt, so stellt dies keine Verleumdung dar, wenn diese Angabe gegenüber Staatsorganen erfolgte, sich aber im Ergebnis der Untersuchung nicht bewahrheitete. Wurde sie jedoch wider besseres Wissen gemacht, dann liegt gemäß § 228 StGB falsche Anschuldigung vor. Erfolgt eine solche Verdächtigung gegenüber Bürgern, so liegt gemäß § 138 StGB eine Verleumdung vor. Wird ein Bürger wegen seiner staatlichen oder gesellschaftlichen Tätigkeit, wegen seiner Zugehörigkeit zu einem staatlichen oder gesellschaftlichen Organ oder einer gesellschaftlichen Organisation in der Öffentlichkeit beleidigt oder verleumdet, dann liegt eine Straftat nach § 139 Abs. 3 StGB vor.

Beleidigungen und Verleumdungen sind nach § 139 Abs. 1 StGB Verfehlungen, die von den gesellschaftlichen Gerichten zu beraten und zu entscheiden sind (§ 3 Verfehlungs-VO und §§ 37 bis 45 KKO). In § 139 Abs. 2 StGB werden die Voraussetzungen angeführt, unter denen bei

schwerwiegenden Beleidigungen und Verleumdungen die Tat zum Vergehen wird. Ist der in § 139 Abs. 3 StGB beschriebene Tatbestand erfüllt, dann liegt immer ein Vergehen vor.

Wenn die Handlung ein Vergehen ist

Die gesellschaftlichen Gerichte müssen eigenverantwortlich beurteilen, ob eine Verfehlung vorliegt. Kommt die Konfliktkommission zu der Auffassung, daß die Handlung ein Vergehen ist, so muß die Überprüfung durch die Deutsche Volkspolizei veranlaßt werden.

Der Umstand, daß sich der Täter schon einmal wegen einer Beleidigung oder Verleumdung, sei es als Verfehlung oder als Vergehen, vor einem gesellschaftlichen oder staatlichen Gericht zu verantworten hatte, schließt generell nicht die Behandlung der neuen Beleidigung als Verfehlung aus. Richtet sich aber die neue Beleidigung oder Verleumdung gegen denselben Bürger, so kann sie nach ihrem Inhalt eine schwerwiegende Verletzung der Rechte des Geschädigten sein. Ebenso kann sich in der Wiederholung ein solches Maß von Uneinsichtigkeit und gemeinschaftsstörender Hartnäckigkeit zeigen, daß die Tat als schwerwiegende Verletzung der Beziehungen zwischen den Menschen zu beurteilen und als Vergehen zu verfolgen ist. Unter diesem Gesichtspunkt kann auch das unbelehrbare und ungebührliche Verhalten des Täters vor dem gesellschaftlichen Gericht, wenn es mit neuen Ausfällen gegenüber dem Geschädigten, dem Arbeitskollektiv oder der Hausgemeinschaft verbunden ist, zum Anlaß genommen werden, die Sache der Deutschen Volkspolizei zur Prüfung, ob ein Vergehen vorliegt, zuzuleiten (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.1.3.).

3.2. Zum Antrag und zur Ubergabe von Verfehlungen

Verfolgung von Eigentumsverfehlungen

In der 1. Durchführungs-VO zum Einführungsgesetz des StGB – Verfolgung von Verfehlungen – sind die staatlichen und gesellschaftlichen Maßnahmen zur Verfolgung von Verfehlungen festgelegt. Danach kann ein Bürger wegen einer Eigentumsverfehlung zur Verantwortung gezogen werden:

- vom disziplinarbefugten Leiter nach den Bestimmungen des Disziplinarrechts, wenn die begangene Eigentumsverfehlung zugleich eine Disziplinverletzung (Verletzung der Arbeitspflicht) ist
- von der Deutschen Volkspolizei
- von einem gesellschaftlichen Gericht
- vom ermächtigten leitenden Mitarbeiter einer Verkaufseinrichtung des sozialistischen Einzelhandels bei Eigentumsverfehlungen durch Kunden.

Wegen einer Eigentumsverfehlung ist stets nur die Anwendung einer der vorgenanten Maßnahmen zulässig. Eine ausschließliche Zuständigkeit der vorgenannten Organe oder Leiter für die Ahndung von Eigentumsverfehlungen gibt es nicht. Jedoch gibt § 2 der Verfehlungs-VO für die Ahndung von Eigentumsverfehlungen bestimmte gesetzliche Orientierungen. Sie bestehen darin:

- Der Rechtsverletzer soll wegen einer Eigentumsverfehlung, die zu-

gleich eine Disziplinverletzung ist, disziplinarisch zur Verantwortung gezogen werden, soweit dies rechtlich zulässig ist und die Voraussetzungen vorliegen, daß Disziplinarmaßnahmen zur Erziehung ausreichen und die Beratung vor einem gesellschaftlichen Gericht nicht erforderlich ist.

Maßnahmen der Volkspolizei

- Die Deutsche Volkspolizei kann bei Eigentumsverfehlungen auch eine polizeiliche Strafverfügung erlassen. Das soll dann geschehen, wenn beispielsweise in Anbetracht der Schwere der Verfehlung und der Persönlichkeit des Rechtsverletzers eine Beratung vor einem gesellschaftlichen Gericht nicht notwendig oder ein schneller Ausspruch einer staatlichen Maßnahme mit der Strafverfügung geboten ist.
- Die gesellschaftlichen Gerichte beraten und entscheiden über Eigentumsverfehlungen, wenn ihnen diese Sachen vom disziplinarbefugten Leiter zugeleitet oder von der Deutschen Volkspolizei übergeben werden oder wenn sich der Geschädigte unmittelbar mit einem Antrag auf Beratung an sie wendet. Die möglichen Maßnahmen, die die Konfliktkommission in ihrer Entscheidung festlegen kann, ergeben sich aus den §§ 43 und 34 KKO.
- Eigentumsverfehlungen von Kunden im sozialistischen Einzelhandel können durch leitende Mitarbeiter der Verkaufseinrichtung selbständig geahndet werden, wenn sie dazu ausdrücklich durch die Leiter bzw. Vorstände der wirtschaftsleitenden Organe des sozialistischen Einzelhandels ermächtigt wurden. Dieses Verfahren findet in einfach gelagerten Fällen Anwendung und ist an in der Person des Rechtsverletzers liegende Voraussetzungen gemäß §§ 5 und 6 Verfehlungs-VO geknüpft.

Eine ausschließliche Zuständigkeit ist gesetzlich bestimmt für Verfehlungen in Form von Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch. Darüber entscheiden nur die gesellschaftlichen Gerichte (§ 3 Verfehlungs-VO).

Antragsberechtigte Geschädigte

Von dem Grundsatz in § 10 Abs. 2 GGG ausgehend, ist in § 38 Abs. 1 KKO festgelegt, daß die Konfliktkommission dann über eine Verfehlung berät und entscheidet, wenn von einem Geschädigten der Antrag gestellt wird oder wenn die Sache von der Deutschen Volkspolizei oder von einem disziplinarbefugten Leiter übergeben wird. Antragsberechtigte Geschädigte können sein: Bürger, Arbeitskollektive, Hausgemeinschaften, Betriebe, örtliche Räte, gesellschaftliche Organisationen und andere.

Im Zusammenhang mit der Antragstellung und Übergabe ist noch auf eine Besonderheit hinzuweisen, die die Beratung und Entscheidung über Eigentumsverfehlungen von Kunden im sozialistischen Einzelhandel betrifft. Wegen einer solchen Eigentumsverfehlung kann der Verkaufsstellenleiter oder der sozialistische Einzelhandelsbetrieb nicht selbst Antrag auf Beratung bei einem gesellschaftlichen Gericht stellen. Derartige Eigentumsverfehlungen von Kunden sind in jedem Falle vom Verkaufsstellenleiter der Deutschen Volkspolizei zur Kenntnis zu geben. Folglich kann eine Konfliktkommission über eine Eigentumsverfehlung, die von

Kunden im sozialistischen Einzelhandel begangen wurde, nur nach Übergabe der Sache durch die Deutsche Volkspolizei beraten und entscheiden (§§ 5 und 6 Verfehlungs-VO, OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.2.5.).

Verfehlungen verjähren in sechs Monaten

Für Verfehlungen wurde eine Verjährungsfrist von sechs Monaten festgelegt (§ 38 Abs. 2 KKO). Maßgebend für die Berechnung der Frist ist der Tag der Antragstellung oder der Tag des Eingangs der Übergabeentscheidung bei der Konfliktkommission, aber nicht der Tag ihrer Beratung und Entscheidung über die Verfehlung. Wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung die Frist abgelaufen ist, sind keinerlei Maßnahmen mehr zulässig. Die Konfliktkommission kann zum Beispiel bei einer Eigentumsverfehlung in einer Beratung nur Erziehungsmaßnahmen festlegen, wenn zum Zeitpunkt der Antragstellung seit der Tatbegehung noch keine sechs Monate verstrichen sind (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.2.2.). Diese Verjährungsfrist gilt für alle Verfehlungen, auch für Beleidigungen, Verleumdungen und Hausfriedensbruch.

Bei den letztgenannten Verfehlungen ist jedoch noch eine besondere Frist zur Stellung des Antrags zu beachten. Nach § 38 Abs. 3 KKO beträgt diese Antragsfrist des Geschädigten einen Monat seit Kenntnis von der Verfehlung. Stellt beispielsweise ein Geschädigter erst sechs Wochen nach einer ihm gegenüber ausgesprochenen Beleidigung bei der Konfliktkommission einen Antrag auf Beratung, dann kann die Konfliktkommission darüber nicht mehr entscheiden. Kann der Geschädigte nachweisen, daß er beispielsweise wegen einer längeren Dienstreise, wegen Krankheit oder aus sonstigen unverschuldeten Gründen den Antrag nicht früher stellen konnte, so kann die Konfliktkommission auf seinen Antrag Befreiung von den Folgen der Fristversäumnis erteilen und eine Beratung durchführen. Zu beachten ist aber immer die absolute Verjährungsfrist von sechs Monaten. Für diese Frist gibt es keine Befreiung von den Folgen der Versäumnis. Dazu ein Beispiel:
Der Bürger A. stellt bei der Konfliktkommission Antrag auf Beratung wegen einer Verleumdung, von der er zwar erst vor zwei Wochen erfahren hat, der Beschuldigte Z. aber diese Verleumdung bereits vor sieben Monaten ausgesprochen hat. In diesem Fall ist die Verjährung eingetreten. Die Konfliktkommission kann deshalb über die Verleumdung nicht mehr beraten und entscheiden. Nimmt in einem solchen Falle der Antragsteller seinen Antrag auf Beratung nicht zurück, dann ist die Konfliktkommission gehalten, den Antrag auf Beratung durch Beschluß zurückzuweisen, da gemäß § 38 Absätze 2 und 3 KKO eine Verfolgung der Verfehlung wegen Fristablaufs nicht mehr möglich ist (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.2.2.).

Wenn die Verfehlung verjährt ist

Eine eingetretene Verjährung der Verfehlung schließt andere Rechte des durch eine Verfehlung Geschädigten nicht aus. So kann beispielsweise die Konfliktkommission über eine Eigentumsverfehlung nicht mehr beraten und keine Erziehungsmaßnahme festlegen, wenn diese Tat sieben Monate zurückliegt. Stellt jedoch der Geschädigte Antrag auf Beratung wegen Schadenersatz, so muß die Konfliktkommission wegen der zivilrechtlichen Streitigkeit (§§ 55 bis 57 KKO) tätig werden. Die Rechtsgrundlage für die Wiedergutmachung des Schadens sind in die-

sem Falle die §§ 330 ff. ZGB. Auch für diese Ansprüche gibt es eine Verjährungsfrist. Sie beträgt gemäß § 474 ZGB vier Jahre.

Was soll der Antrag enthalten?

In § 39 Abs. 1 KKO ist festgelegt, daß Anträge auf Beratung wegen einer Verfehlung schriftlich zu stellen sind. Es wird beispielhaft aufgezählt, was ein Antrag enthalten soll. Bei der Darstellung des Sachverhalts im Antrag sollte vor allem wegen der Verjährungsfrist der Tag der Tatbegehung genau angegeben werden, und bei Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch muß auch stets ersichtlich sein, wann der Geschädigte von der Verfehlung Kenntnis erhielt (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.2,1.).

Nach § 39 Abs. 2 KKO sind die Deutsche Volkspolizei und der disziplinarbefugte Leiter verpflichtet, Verfehlungssachen durch eine schriftlich begründete Übergabeentscheidung zu übergeben. An den Inhalt dieser Entscheidung werden ähnliche Anforderungen gestellt wie bei Vergehen (§ 32 KKO, § 59 StPO und OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.2.). Voraussetzung für die Übergabe ist, daß der Sachverhalt geklärt und die wesentlichen Ursachen und Bedingungen der Tat und die wichtigsten Umstände der Persönlichkeit des beschuldigten Bürgers festgestellt sind.

Voraussetzung zur Zurückweisung des Antrages

Um die Bürger davor zu schützen, ohne hinreichenden Tatverdacht oder nach eingetretener Verjährung als Beschuldigter von der Konfliktkommission zu einer Beratung eingeladen zu werden, sieht § 39 Abs. 3 KKO die Möglichkeit vor, daß ein Antrag auf Beratung über eine Verfehlung durch Beschluß zurückgewiesen werden kann, wenn sich bereits aus dem Antrag ergibt, daß eine Verfehlung nicht vorliegt. Das ist beispielsweise der Fall, wenn die Beratung wegen Beleidigung beantragt wird, aber die behauptete Beleidigung offensichtlich nur eine kritische Bemerkung darstellt oder bereits länger als sechs Monate zurückliegt. Die Konfliktkommission sollte den Antragsteller auf die Rechtslage hinweisen und ihm empfehlen, seinen Antrag zurückzunehmen. Besteht er dennoch auf eine Beratung, dann hat die Konfliktkommission in der Besetzung mit mindestens vier Mitgliedern den Antrag zurückzuweisen. Das muß stets durch Beschluß erfolgen, da es sich um eine Entscheidung handelt, gegen die der Antragsteller Einspruch beim Kreisgericht einlegen kann (§ 58 Abs. 1 KKO).

§ 41 Abs. 1 KKO regelt die Rechte der Konfliktkommission, wenn Verfehlungssachen durch Entscheidungen der Volkspolizei oder eines disziplinarbefugten Leiters übergeben werden. Gegen eine solche übergebene Sache kann die Konfliktkommission dann Einspruch einlegen, wenn die Prüfung zum Beispiel ergibt, daß der Zeitwert der gestohlenen Gegenstände nicht nur 50 Mark, wie in der Übergabeentscheidung angegeben, sondern 80 Mark beträgt. In Anbetracht dieser Schadenshöhe liegt keine Eigentumsverfehlung (§ 37 Abs. 2 KKO) vor, sondern ein Vergehen.

Erhält die Konfliktkommission nach einem Einspruch gegen die Übergabe die Sache durch eine erneute Entscheidung zurück, so ist eine Beratung durchzuführen und zu entscheiden (§ 41 Abs. 2 KKO).

Nach § 45 KKO hat der Antragsteller das Recht, seinen Antrag auf

Beratung wegen einer Verfehlung zurückzunehmen. Er kann die Rücknahme bis zum Schluß der Beratung erklären. Einer Zustimmung zur Antragsrücknahme seitens des beschuldigten Bürgers oder des gesellschaftlichen Gerichts bedarf es nicht. Erklärt der Antragsteller, daß er seinen Antrag zurücknimmt, so muß die Konfliktkommission die weitere Behandlung der Sache durch Beschluß einstellen. Dieser Beschluß kann außer der Einstellung keinerlei weitere Festlegungen enthalten.

Wenn der Antragsteller nicht erscheint

Wenn der Antragsteller zur ersten und zweiten Beratung der Konfliktkommission unbegründet nicht erscheint, ist dieses Verhalten so zu werten, daß der Antragsteller an der weiteren Verfolgung der Verfehlung nicht mehr interessiert ist. Deshalb gilt ein solches Verhalten als Rücknahme des Antrags, und die Konfliktkommission muß in diesen Fällen ebenfalls die weitere Behandlung der Sache durch Beschluß einstellen (§ 45 Absätze 2 und 3 KKO).

Verläßt in einer Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruchs der Antragsteller die Beratung, und macht er damit die Klärung und Entscheidung durch die Konfliktkommission unmöglich, so ist dieses Verhalten des Antragstellers gemäß § 45 Abs. 2 KKO als Rücknahme des Antrags zu werten. Verhält sich der Antragsteller während der Beratung so ungebührlich, daß er eine Aufklärung des Sachverhalts und eine Entscheidung der Konfliktkommission selbst verhindert, dann findet § 45 Abs. 2 KKO ebenfalls Anwendung (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.5.2.).

3.3. Inhalt und Ziel der Beratung

Bei der Behandlung von Anträgen wegen Verfehlungen hat die Konfliktkommission die Aufgabe, den Sachverhalt eigenverantwortlich zu klären, um auf dieser Grundlage über das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer Verfehlung und die anzuwendenden Erziehungsmaßnahmen entscheiden zu können. Grundsätzlich erfolgt die Vorbereitung und Durchführung der Beratung wegen einer Verfehlung nach den allgemeinen Bestimmungen zur Arbeitsweise der Konfliktkommission (§§ 7 bis 23 KKO). Bei Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch ist bereits in Vorbereitung der Beratung eine Erledigung der Sache durch Aussöhnung möglich (§ 10 KKO).

Übermittlung an die Volkspolizei

Der § 40 Abs. 1 KKO und die OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.3.1. orientieren die Konfliktkommission darauf, wie sie die Klärung des Sachverhalts herbeiführen und die Ursachen und Bedingungen des Konflikts ermitteln soll. Nutzt sie die ihr mit der KKO zur Verfügung stehenden Mittel und Befugnisse, so wird in der Regel eine vollständige Klärung des Sachverhalts in der Beratung möglich sein. Es können jedoch Einzelfälle auftreten, bei denen das nicht gelingt. Dafür sieht § 40 Abs. 2 KKO vor, daß die Konfliktkommission die Sache der Deutschen Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung übermitteln kann. Das kann beispielsweise dann der Fall sein, wenn sich der einzige Tatzeuge weigert, zur Beratung der Konfliktkommission zu erscheinen, oder wenn zur Klä-

rung der Schuldfrage die Beschaffung von bedeutsamen Beweismitteln (Gegenstände, Aufzeichnungen) erforderlich wird (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.3.3. und Ziff. 4.3.4.).

Wenn ein Vergehen vorliegt

Gelangt die Konfliktkommission in Vorbereitung oder während der Beratung wegen Verfehlungen zu der Auffassung, daß aufgrund der Auswirkungen der Tat und der Schwere der Schuld des Bürgers ein Vergehen vorliegt, so muß sie die Sache der Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung übergeben. Dazu ein Beispiel:

Während der Beratung über eine tätliche Beleidigung stellt die Konfliktkommission fest, daß der beschuldigte Bürger mit großer Intensität mehrmals mit der Faust auf den Geschädigten eingeschlagen hat, wovon dieser Platzwunden im Gesicht und am Hinterkopf erlitt und 14 Tage arbeitsunfähig war. Die Konfliktkommission zieht aus diesen Feststellungen die Schlußfolgerung, daß die Tat des Beschuldigten keine Beleidigung durch Tätlichkeiten ist, sondern der hinreichende Verdacht besteht, daß sich der beschuldigte Bürger einer vorsätzlichen Körperverletzung nach § 115 StGB schuldig gemacht hat. Da über Vergehen das gesellschaftliche Gericht nur nach Übergabe durch ein staatliches Rechtspflegeorgan beraten und entscheiden kann, beschließt in diesem Falle die Konfliktkommission: „Die Sache wird der Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung übermittelt." In solchen Fällen sind im Beschluß auch die Gründe für die Übergabe an die Volkspolizei anzugeben.

Die erzieherische Wirksamkeit der Beratung und Entscheidung der Konfliktkommission im Einzelfall hängt wesentlich von der Art und Weise der Vorbereitung ab. Vor allem ist immer nach gründlicher Überprüfung des Sachverhalts festzulegen, welche Bürger außer dem Beschuldigten zur Beratung einzuladen sind (§ 7 Abs. 1, § 8 Absätze 2 und 4 und § 9 KKO). Dabei gilt es, differenziert heranzugehen und ein angemessenes Verhältnis von Aufwand und gesellschaftlichem Nutzen zu beachten. Bedeutsam ist auf alle Fälle auch, die in § 7 Abs. 3, § 8 Abs. 1 und § 19 Abs. 3 KKO bestimmten Fristen einzuhalten. Auch das ist eine prinzipielle Frage sozialistischer Gesetzlichkeit und gehört zur Wahrung der Rechte der Bürger.

Ursachen der Eigentumsverfehlung

Die Beratung und Entscheidung der Konfliktkommission über Eigentumsverfehlungen müssen darauf gerichtet sein, beim Beschuldigten die Ursachen und Beweggründe, die zur Tat führten, wie Streben nach materieller Bereicherung, Mißachtung der von den Werktätigen geschaffenen Werte, Egoismus und andere Ausdrucksformen von kleinbürgerlichem Individualismus, zu überwinden. Es reicht beispielsweise nicht aus, dem Beschuldigten in der Beratung nur deutlich zu sagen, daß er das sozialistische Eigentum achten muß und sich am Eigentum anderer nicht vergreifen darf. Vielmehr muß ihm durch eine kameradschaftliche kritische und prinzipielle Auseinandersetzung bewußtgemacht werden, daß das sozialistische Eigentum die materielle Grundlage unserer sozialistischen Ordnung ist, von der die gesamte weitere gesellschaftliche Entwicklung bestimmt wird und von der insbesondere auch die Möglichkeiten einer immer besseren Befriedigung der materiellen und kulturellen Bedürfnisse jedes einzelnen Bürgers abhängen. Diese Zusam-

menhänge und die sich daraus ergebenden Anforderungen an das Verhalten eines jeden Bürgers müssen in der Beratung unmißverständlich und überzeugend zum Ausdruck kommen. Geschieht das, so trägt die Beratung dazu bei, beim Beschuldigten das Verständnis für Notwendigkeit und Inhalt einer sozialistischen Lebens- und Verhaltensweise weiter zu entwickeln bzw. tiefer auszuprägen. Eine so geführte Beratung vermittelt auch anderen Bürgern, insbesondere aus dem Arbeitskollektiv, Lehren und Anregungen, die Aktivitäten für die weitere Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit positiv beeinflussen. Denn für jede Konfliktkommission gilt die prinzipielle Forderung: Die Wirksamkeit ihrer gesamten Tätigkeit ist zu erhöhen, um gesamtgesellschaftliche Initiativen zur Durchsetzung von Gesetzlichkeit, Ordnung, Disziplin und Sicherheit sowie zur wirksamen Erziehung von Rechtsverletzern auszulösen und das Bewußtsein der Bürger in bezug auf die Unantastbarkeit des sozialistischen Eigentums zu fördern und zu festigen.

Dauerhafte Aussöhnung der Bürger

Bei der Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch soll die Konfliktkommission auf eine dauerhafte Aussöhnung zwischen dem beschuldigten Bürger und dem Antragsteller hinwirken (§ 43 Abs. 3 KKO). Dazu ist die Klärung des Sachverhalts einschließlich der Ursachen und Bedingungen eine wesentliche Voraussetzung. Die Konfliktkommission muß unter Ausnutzung ihrer Möglichkeiten den Sachverhalt erforschen und insbesondere in den Fällen, in denen der beschuldigte Bürger die Verfehlung nicht zugibt oder sich die Aussagen der Parteien widersprechen, durch Einbeziehung weiterer Bürger, die über den Hergang und die Ursachen der Verfehlung aussagen können, sich Klarheit über den Sachverhalt und die Zusammenhänge des Konflikts verschaffen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.3.1.).

Maßnahmen bei wechselseitiger Beleidigung

Der Fall der wechselseitigen Beleidigung oder Verleumdung ist in § 44 KKO geregelt. Danach kann der beschuldigte Bürger noch während der Beratung vorbringen, daß er vom Antragsteller ebenfalls beleidigt oder verleumdet worden sei, und beantragen, daß diese Verfehlung in die Beratung mit einbezogen wird. Diesem Antrag kann die Konfliktkommission entsprechen, wenn die behauptete Verfehlung nicht länger als sechs Monate zurückliegt. Liegt die Verfehlung schon sieben oder acht Monate zurück, dann ist die Verjährung der Verfehlung gemäß § 38 Abs. 2 KKO eingetreten, und die Konfliktkommission müßte den Antrag auf Einbeziehung in die Beratung zurückweisen, wenn der Beschuldigte trotz Belehrung seinen Antrag nicht zurücknimmt. Bei der Beratung über eine wechselseitige Beleidigung oder Verleumdung sollte die Konfliktkommission in erster Linie bemüht sein, eine Aussöhnung zu erreichen. Gelingt das nicht, oder würde dadurch in Anbetracht der Schwere der Verfehlung dem Schutz der Ehre und Würde des Antragstellers nicht entsprochen, dann können für einen oder für beide Bürger Erziehungsmaßnahmen festgelegt werden. Auch dabei sind die in § 35 KKO für die Anwendung der Erziehungsmaßnahmen gegebenen Orientierungen zu beachten.

Das Ziel bei der Beratung über Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch besteht vor allem darin, durch eine kameradschaftliche

und kritische Auseinandersetzung dem Antragsgegner, mitunter auch dem Antragsteller und anderen an der Beratung beteiligten Bürgern, die sozialistischen Normen des Zusammenlebens und Zusammenarbeitens, die insbesondere auch in der gegenseitigen Achtung der persönlichen Würde und des gesellschaftlichen Ansehens der Bürger ihren Ausdruck finden, bewußtzumachen und sozialistische Verhaltensweisen zu festigen. Es geht darum, auf die Gestaltung sozialistischer Beziehungen zwischen den Bürgern einen positiven Einfluß auszuüben, der im Ergebnis zu einer dauerhaften Lösung des Konflikts führt.

Grundprinzip der Tätigkeit der Konfliktkommission ist es, in Anwesenheit des Antragstellers und des beschuldigten Bürgers zu beraten. In der Beratung kommt es darauf an, den beschuldigten Bürger zur selbstkritischen Einschätzung seines Verhaltens und zur eigenen Bereitschaft zur Wiedergutmachung zu bewegen. Eine wesentliche Rolle spielen dabei die erzieherische Einwirkung des Kollektivs der Konfliktkommission und die aktive Mitwirkung der anwesenden Bürger aus dem Arbeitskollektiv des Antragstellers und des beschuldigten Bürgers selbst.

Es gibt jedoch bei der Beratung über Verfehlungen einige Besonderheiten, die sich vor allem aus der zum Teil bestehenden ausschließlichen Zuständigkeit der gesellschaftlichen Gerichte für die Entscheidungen über Verfehlungen und aus der Zielstellung ableiten, auch in Fällen der Abwesenheit des Antragstellers oder des beschuldigten Bürgers kurzfristig eine abschließende Entscheidung treffen zu können. Das betrifft folgende gesetzliche Regelungen:

Vertretung des Antragstellers

- Der Antragsteller kann sich aus gesellschaftlich gerechtfertigten Gründen (z. B. längere Krankheit, längere Abwesenheit) in der Beratung der Konfliktkommission durch einen Bürger vertreten lassen (§ 42 Abs. 2 KKO). Das ist bei der Beratung über Eigentumsverfehlungen ebenso möglich wie bei der Beratung über die anderen Verfehlungen (Beleidigung, Verleumdung, Hausfriedensbruch).

Unter dem Begriff „längere Krankheit“ sollte eine Zeit von mehr als zwei Wochen verstanden werden. Eine „längere Abwesenheit“ wird dann vorliegen, wenn sich der Bürger auf einer Dienstreise befindet und beispielsweise erst in drei Wochen zurückkehrt. Es obliegt der Konfliktkommission zu entscheiden, ob sie im konkreten Fall die Vertretung anerkennt bzw. die Gründe für gerechtfertigt hält. Stellt sie aber fest, daß sie ohne die Mitwirkung des Antragstellers den Sachverhalt nicht einwandfrei klären kann, dann sollte ein neuer Beratungstermin zu einem Zeitpunkt bestimmt werden, zu dem das Erscheinen des Antragstellers möglich ist. Das wären berechtigte Gründe für eine Überschreitung der Dreiwochenfrist zur Durchführung der Beratung, die die Konfliktkommission in ihren Unterlagen vermerken müßte (§ 7 Abs. 3 KKO).

Entscheidung in Abwesenheit des Antragstellers

- Bei Eigentumsverfehlungen ist das Fernbleiben des Antragstellers von der Beratung kein Hinderungsgrund für die von der Konfliktkommission zu treffende abschließende Entscheidung, wenn der vorliegende schriftliche Antrag auf Beratung wegen der Eigentumsverfehlung hinreichend begründet ist (§ 42 Abs. 2 KKO).

Hinreichend begründet ist ein solcher Antrag dann, wenn der Sachver-

halt der Verfehlung (Tag, Ort und Zeit der Tat, Art und Weise der Tatbegehung, Personalien des beschuldigten Bürgers) ausreichend dargestellt ist, die Beweismittel (Zeugen der Tat) genannt sind und auch angegeben ist, wie hoch sich der verursachte oder beabsichtigte Schaden (der Zeitwert der entwendeten Gegenstände) beläuft, ob der Schaden bereits wiedergutgemacht wurde oder in welcher Höhe noch Antrag auf Ersatz des Schadens gestellt wird. Ergibt sich in der Beratung der Konfliktkommission nach Anhören des beschuldigten Bürgers oder anderer Bürger, die bei der Tat zugegen waren, daß die im Antrag gemachten Angaben zutreffen, so kann die Konfliktkommission in Abwesenheit des Antragstellers über die Verfehlung entscheiden. Ergeben sich jedoch in der Beratung Widersprüche zum Antrag, zum Beispiel zur Höhe des verursachten Schadens und zur Wiedergutmachung, dann sollte eine erneute Beratung durchgeführt und dazu der Antragsteller eingeladen werden.

Entscheidung in Abwesenheit des Beschuldigten

- Die Konfliktkommission kann bei Vorliegen der in § 42 Abs. 3 KKO beschriebenen Voraussetzungen in Abwesenheit des beschuldigten Bürgers entscheiden. Das ist bei allen Arten von Verfehlungen möglich.

Die Tatsache des Fernbleibens allein — ohne Kenntnis des Grundes — begründet noch kein Recht, in Abwesenheit zu entscheiden. Voraussetzung für eine Entscheidung in Abwesenheit ist immer, daß in der Beratung der Sachverhalt, die Schuld oder Nichtschuld des beschuldigten Bürgers festgestellt werden konnte. Aufgrund der Feststellungen in der Beratung muß die Konfliktkommission in der Lage sein zu entscheiden, ob entweder eine Verfehlung vorliegt und der Bürger dafür verantwortlich ist oder ob die Handlung keine Verfehlung darstellt und demzufolge die Verantwortlichkeit des Bürgers verneint werden muß. Ist eine derartige Entscheidung nicht möglich, weil beispielsweise der beschuldigte Bürger noch gehört werden muß, so übergibt die Konfliktkommission die Sache deshalb an die Deutsche Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.5.1.).

Diese gesetzlichen Möglichkeiten sollten die Konfliktkommissionen in ihrer Tätigkeit stärker beachten, denn damit kann auch in diesen Fällen die alsbaldige Durchführung der Beratung innerhalb von drei Wochen (§ 7 Abs. 3 KKO) gewährleistet werden. Das ist von allgemeiner Bedeutung, weil dadurch zugleich zur Erhöhung der erzieherischen Wirksamkeit der Beratung und Entscheidung der Konfliktkommission beigetragen wird.

3.4. Zu den Erziehungsmaßnahmen

Die bei Verfehlungen möglichen Erziehungsmaßnahmen und die Voraussetzungen für ihre Anwendung sind im wesentlichen die gleichen, wie sie für Vergehen in den §§ 34 und 35 KKO bestimmt wurden (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.4.1. und Ziff. 3.6. bis 3.8.). Der § 43 Abs. 1 KKO sieht eine weitere Erziehungsmaßnahme vor, die nur bei der Beleidi-

gung oder Verleumdung Anwendung finden kann (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.4.2.).

Wenn auch in den oben genannten gesetzlichen Bestimmungen für Vergehen und Verfehlungen im wesentlichen gleiche Sanktionen vorgesehen sind, so darf daraus nicht geschlußfolgert werden, daß die Schwere einer Handlung als Vergehen oder als Verfehlung gleichwertig zu beurteilen ist. Allgemein ist davon auszugehen, daß sich Vergehen und Verfehlungen nach Art und Schwere qualitativ unterscheiden. Bei einem Vergehen, also einer Strafsache, werden in der Regel höhere Anforderungen an den Rechtsverletzer zu stellen sein als bei einer Verfehlung. Bei der Entscheidung über Straftaten höhere Anforderungen stellen heißt, Erziehungsmaßnahmen entsprechend differenziert bei Vergehen einerseits und bei Verfehlungen andererseits festzulegen. Die Schwere der Rechtsverletzung, ihre Schädlichkeit und der Grad der Schuld des Rechtsverletzers sind letztlich die entscheidenden Kriterien dafür, ob und welche Erziehungsmaßnahmen festzulegen sind. Folglich ist für jede Konfliktkommission auch unter dem Gesichtspunkt der Anwendung von Erziehungsmaßnahmen bedeutsam, ob sie über ein Vergehen oder über eine Verfehlung zu beraten und zu entscheiden hat. So ist beispielsweise eine Straftat in Form der Körperverletzung gemäß § 115 StGB schädlicher als eine Verfehlung wegen tätlicher Beleidigung gemäß § 137 StGB.

Was sind entscheidende Kriterien?

Da die differenzierte Anwendung der Erziehungsmaßnahmen eine wichtige Frage der Gesetzlichkeit und Gerechtigkeit bei der Entscheidung über den Einzelfall ist, hat sich auch das Oberste Gericht mit dieser Problematik befaßt und auf Erscheinungen in der Arbeit der Konfliktkommissionen aufmerksam gemacht, die zu einer teilweise nicht richtigen Beurteilung durch die Konfliktkommissionen in folgenden Fragen führten:

Hinweise zur differenzierten Anwendung

- Das Verhalten des Täters in der Beratung (einsichtiges bzw. uneinsichtiges Verhalten) wird losgelöst von der Tatschwere und dem Grad der Schuld als der alleinige oder ausschlaggebende Faktor für die Auferlegung bzw. das Absehen von Erziehungsmaßnahmen angesehen.
- Begünstigende Bedingungen werden ungerechtfertigt mildernd bewertet.
- Positive oder negative Persönlichkeitsumstände werden von der Tat isoliert und fehlerhaft bewertet.
- Der qualitative Unterschied zwischen Verfehlungen und Vergehen wird nicht immer in seiner Bedeutung für die richtige Beurteilung der Tatschwere herausgearbeitet.
- Umstände, die die Art und Weise der Tatbegehung charakterisieren, werden in ihrer Wertigkeit nicht richtig beurteilt.

Bei der differenzierten Anwendung der Erziehungsmaßnahmen geht es darum, sowohl den qualitativen Unterschied zwischen Vergehen und Verfehlungen für die Beurteilung der Tatschwere zu erfassen als auch bei der Beratung und Entscheidung über Verfehlungen jeweils im konkreten Einzelfall unter Berücksichtigung der Art und Schwere der Ver-

fehlung, der Umstände ihrer Begehung und der Persönlichkeit des Rechtsverletzers diejenigen Erziehungsmaßnahmen festzulegen, die zur Erziehung des Rechtsverletzers und im Interesse des Schutzes der sozialistischen Gesellschaft notwendig sind, oder, wenn die Voraussetzungen gemäß § 34 Abs. 1 und § 43 Abs. 3 KKO vorliegen, von Erziehungsmaßnahmen abzusehen.

Bereitschaft des Beschuldigten

Die parteiliche und mit der erforderlichen Konsequenz geführte Auseinandersetzung in der Beratung der Konfliktkommission reicht in der überwiegenden Anzahl der Fälle nicht aus, um den Beschuldigten nachhaltig zu verantwortungsbewußtem Verhalten zu erziehen und den Schutz des sozialistischen Eigentums oder den Schutz der Ehre und des gesellschaftlichen Ansehens der Bürger gebührend zum Ausdruck zu bringen. In der Regel wird die Konfliktkommission in ihrem Beschluß Erziehungsmaßnahmen gemäß § 34 Abs. 2 und § 43 Abs. 1 KKO (eine oder mehrere nebeneinander) festzulegen haben. Welche Maßnahmen in Frage kommen, richtet sich nach der Schwere der Rechtsverletzung, ihren schädlichen Folgen und Auswirkungen und dem Grad der Schuld des Rechtsverletzers. Diesen Kriterien angemessen, müssen mit den Erziehungsmaßnahmen die im konkreten Fall notwendigen Anforderungen an die Bereitschaft des Beschuldigten zur Wiedergutmachung und Bewährung, an seinen Willen zur Selbsterziehung, gestellt werden. Es gelten also auch hier die Prinzipien des differenzierten Herangehens. So sind zum Beispiel bei manchen Eigentumsverfehlungen und Beleidigungen der Ausspruch einer Rüge und die Festlegung der Entschuldigung beim Geschädigten richtig, während bei anderen Verfehlungen Erziehungsmaßnahmen in Form der Geldbuße, Wiedergutmachung des Schadens und der öffentlichen Zurücknahme der Beleidigung notwendig sind. Die in § 43 Abs. 1 und § 34 Abs. 2 KKO für Verfehlungen vorgesehenen Erziehungsmaßnahmen sind darauf gerichtet, die Selbsterziehung des Rechtsverletzers zu entwickeln und zu fördern. Deshalb wird in erster Linie bereits vom Gesetz her darauf orientiert, Selbstverpflichtungen des Beschuldigten im Beschluß der Konfliktkommission zu bestätigen, wenn damit der erforderliche Erziehungszweck erreicht werden kann.

Die Entschuldigung beim Geschädigten

Die Entschuldigung beim Geschädigten oder vor einem Kollektiv findet vor allem dann Anwendung, wenn durch die Verfehlung die Rechte eines Bürgers oder Kollektivs unmittelbar verletzt wurden. Nimmt der Geschädigte oder das Kollektiv an der Beratung der Konfliktkommission teil, dann sollte sich der Rechtsverletzer unmittelbar im Verlaufe der Beratung oder nach Bekanntgabe des Beschlusses der Konfliktkommission beim Geschädigten bzw. beim Kollektiv entschuldigen.

Bei Festlegungen zur Wiedergutmachung des angerichteten Schadens ist darauf hinzuwirken, daß der beschuldigte Bürger nur solche Verpflichtungen übernimmt, die im Zusammenhang mit der von ihm begangenen Verfehlung stehen. Gleiches ist bei der Auferlegung von Wiedergutmachungsverpflichtungen zu beachten. Der angerichtete Schaden kann durch eigene Arbeit wiedergutgemacht werden. Falls dies nicht möglich ist, wird Ersatz in Geld geleistet.

Schadenersatzanträge können die unmittelbar geschädigten Bürger und Betriebe stellen. Ein gleiches Recht haben auch Rechtsträger sozialistischen Eigentums, auf die kraft Gesetzes oder Vertrages Schadenersatzansprüche des Geschädigten übergegangen sind. Das betrifft solche Ansprüche wie Lohnausgleichszahlungen der Betriebe und Leistungen der Sozialversicherung. Demzufolge können auch solche juristischen Personen wie die Sozialversicherung und die Staatliche Versicherung Anträge auf Wiedergutmachung bei den Konfliktkommissionen stellen (§ 17 Abs. 2 StPO und OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.6.1.).

Anträge auf Schadenersatz

Gemäß § 15 KKO kann die Konfliktkommission nur solche im Zusammenhang mit der Verfehlung stehenden einfachen zivilrechtlichen Rechtsstreitigkeiten auf Antrag einbeziehen, die bis zu einer Geldforderung von etwa 500 Mark gehen. Bei höheren Ansprüchen muß unbeschadet der Möglichkeit der Beratung über die Verfehlung vor der Konfliktkommission auf die Geltendmachung der Geldforderung vor dem Kreisgericht orientiert werden. Für Schadenersatzansprüche, die ihre Rechtsgrundlage im Arbeitsrecht haben, gilt diese Einschränkung nicht (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.6.1. und Ziff. 3.2.4.).

Jugendliche und Schadenersatz

Jugendliche können in der Beratung vor der Konfliktkommission ohne Einwilligung der Erziehungsberechtigten keine Verpflichtungen übernehmen und durch die Konfliktkommission auch nicht verpflichtet werden. Eine Ausnahme davon bilden lediglich die Wiedergutmachung eines Schadens durch eigene Arbeit bzw. Zahlungsverpflichtungen des Jugendlichen, die aus eigenen Mitteln (z. B. Lehrlingsentgelt) erfüllt werden können. Das ergibt sich aus den Bestimmungen über die Handlungsfähigkeit von Kindern und Jugendlichen gemäß §§ 50 und 51 ZGB. Im Rahmen dieser Bestimmungen über die Handlungsfähigkeit kann die Konfliktkommission Jugendlichen Verpflichtungen zur Wiedergutmachung des angerichteten Schadens durch eigene Arbeit oder durch Leistung von Schadenersatz in Geld auch bei Nichterscheinen eines Erziehungsberechtigten zur Beratung auferlegen, wenn dieser gemäß § 8 Abs. 4 KKO zur Beratung eingeladen worden ist (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.6.1.).

Die Verpflichtung des Bürgers zur Wiedergutmachung des Schadens hat im Einvernehmen mit dem Geschädigten zu erfolgen (§ 34 Abs. 4 KKO). Die Wiedergutmachung des Schadens ist eine Erziehungsmaßnahme und somit eine Maßnahme rechtlicher Verantwortlichkeit des Beschuldigten. Sie verfolgt jedoch gleichzeitig die Funktion, den Schutz des durch die Tat Geschädigten zu gewährleisten und auch von dieser Seite her zur Beseitigung der Wurzeln des Konflikts beizutragen. Deshalb bestimmen sich Ausmaß und Voraussetzung der Wiedergutmachung nach den entsprechenden Bestimmungen des Zivilrechts, Arbeitsrechts und LPG-Rechts. Das Einvernehmen des Geschädigten muß sich sowohl auf die Höhe des Schadens als auch auf die Festlegung von Zahlungsfristen und die Gewährung von Ratenzahlungen erstrecken. Das Einvernehmen mit dem Geschädigten wird in der Regel durch Befragen des anwesenden Geschädigten in der Beratung der Konfliktkommission erreicht. Ist der Geschädigte in der Beratung nicht anwesend, dann ist

sein Einvernehmen anzunehmen, wenn die Verpflichtung zur Wiedergutmachung des Schadens mit dem vorher gestellten Schadenersatzantrag übereinstimmt (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.6.1. und Ziff. 5.4.).

Was sind „andere Verpflichtungen"?

Die Konfliktkommission kann auch andere Verpflichtungen des beschuldigten Bürgers bestätigen. Unter diesen anderen Verpflichtungen sind solche zu verstehen, die mit der begangenen Verfehlung, ihren Ursachen, Folgen und Auswirkungen oder mit Umständen der Persönlichkeit des Täters im Zusammenhang stehen, also sachbezogen sind. Zutreffend sind Verpflichtungen in der Art, an einem bestimmten Lehrgang im Betrieb zur beruflichen Qualifizierung teilzunehmen. Nur Selbstverpflichtungen dieser Art kann die Konfliktkommission in ihren Beschluß aufnehmen und bestätigen. Andersgeartete Verpflichtungen, wie die Leistung von Solidaritätsspenden oder die Verrichtung unbezahlter Arbeit, sind nicht zu bestätigen, jedoch im Protokoll festzuhalten (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.6.2.).

Die Rüge ist eine Erziehungsmaßnahme der Konfliktkommission, mit der das rechtswidrige Verhalten eines Bürgers mißbilligt und seine Handlungsweise gesellschaftlich verurteilt wird. Auch bei einem einsichtigen Täter kann unter Berücksichtigung aller Tatumstände der Ausspruch einer Rüge erforderlich sein. Eine graduelle Abstufung der Rüge in strenge Rüge, Verwarnung, Verweis oder öffentlichen Tadel ist nicht zulässig (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.6.3.).

Öffentliche Rücknahme der Beleidigung

Die öffentliche Zurücknahme einer Beleidigung oder Verleumdung ist auf die Fälle zu beschränken, in denen die Tat eine öffentliche Beleidigung oder Verleumdung darstellt und deshalb die persönliche Entschuldigung gegenüber dem Beleidigten bzw. Verleumdeten nicht ausreichend ist. Die öffentliche Rücknahme vor dem Personenkreis, der von der Tat Kenntnis erlangte, geschieht in der Regel durch mündliche Rücknahme vor dem Kollektiv, ausnahmsweise durch Aushang der Rücknahmeerklärung in einem bestimmten Bereich, zum Beispiel an der Bekanntmachungstafel im Betrieb, der Hausgemeinschaft oder in der Gemeinde. Verpflichtet sich der beschuldigte Bürger, die Beleidigung bzw. Verleumdung öffentlich zurückzunehmen oder wird ihm eine solche Pflicht auferlegt, so hat die Konfliktkommission in ihrem Beschluß den Text, den Ort, den Termin und beim öffentlichen Aushang dessen Zeitdauer — nicht länger als eine Woche — festzulegen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 4.4.2.).

Die Geldbuße von 5 Mark bis 50 Mark oder bei Eigentumsverfehlungen bis zum dreifachen Wert des verursachten Schadens, jedoch höchstens 150 Mark, ist eine selbständige Erziehungsmaßnahme und schließt die Anwendung anderer nicht aus (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.6.4.). Die Geldbuße ist weder eine Geld- oder Ordnungsstrafe noch eine Art des Schadenersatzes. Bei Eigentumsverfehlungen kann, unabhängig von der Schadenshöhe, wie bei anderen Verfehlungen, generell eine Geldbuße bis zu 50 Mark ausgesprochen werden. Die Alternative „bis zum dreifachen Wert . . ., höchstens jedoch 150 Mark" ist dann strikt zu beachten, wenn eine Geldbuße in einer Höhe von über 50 Mark bis 150 Mark festgelegt werden soll.

Die Zahlung einer Geldbuße erübrigt keinesfalls die Entscheidung über die Wiedergutmachung eines Schadens. Die Geldbuße ist entsprechend den Grundsätzen des § 35 Absätze 2 und 3 KKO dann anzuwenden, wenn die Art und Schwere der Verfehlung und die Persönlichkeit des beschuldigten Bürgers eine nachhaltige erzieherische Einflußnahme erfordern. Sie wird insbesondere dann anzuwenden sein, wenn die Verfehlung auf einer Mißachtung der von den Werktätigen geschaffenen Werte oder ihres persönlichen Eigentums, auf Bereicherungssucht oder Mißachtung vermögensrechtlicher Verpflichtungen beruht. Diese gesetzlichen Voraussetzungen werden bei vielen Eigentumsverfehlungen vorliegen. Die Anwendung der Geldbuße ist jedoch nicht auf Eigentumsdelikte beschränkt. Ihre Anwendung kann auch bei anderen Verfehlungen, wie bei tätlichen Beleidigungen oder Verleumdungen, erforderlich sein, um auf den beschuldigten Bürger nachhaltig erzieherisch Einfluß zu nehmen.

Geldbuße und Wiedergutmachung

Bei der Anwendung und Bemessung der Geldbuße sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des beschuldigten Bürgers — Arbeitseinkommen, Vermögen, Unterhaltsverpflichtungen — und durch die Tat begründete Schadenersatzverpflichtungen zu berücksichtigen. Wird eine Geldbuße festgelegt, so ist eine angemessene Zahlungsfrist vorzusehen (§ 35 Abs. 3 KKO). Gegenüber Jugendlichen sollte eine Geldbuße nur dann zur Anwendung kommen, wenn sie über eigenes Einkommen verfügen.

Die Zahlung der Geldbuße erfolgt an den örtlichen Rat, in dessen Bereich der zur Zahlung verpflichtete Bürger wohnt (§ 60 Abs. 2 KKO). Die örtlichen Räte haben die erforderlichen Maßnahmen zum termingemäßen Einzug der Geldbußen zu veranlassen. Für die Zwangsvollstreckung sind die Kreisgerichte zuständig (§§ 89 und 93 ZPO).

An wen ist die Geldbuße zu zahlen?

Die Verwirklichung von Geldbußen aus rechtskräftigen Beschlüssen der Konfliktkommissionen verjährt in zwei Jahren.

Die Wirksamkeit von Erziehungsmaßnahmen hängt wesentlich vom festgelegten Zeitpunkt ihrer Erfüllung ab. So wird beispielsweise die Verpflichtung, zur Wiedergutmachung eines Schadens 50 Mark zu zahlen, wirkungslos, wenn die Konfliktkommission in ihrem Beschluß dem Beschuldigten monatliche Ratenzahlungen in einer Höhe von 5 Mark einräumt oder für die Zahlung einer Geldbuße von 40 Mark eine Frist von drei oder mehr Monaten festlegt. Richtig ist vielmehr, wenn die Konfliktkommission auf eine schnellstmögliche Wiedergutmachung des Schadens hinwirkt, das heißt kurzfristige Zahlungstermine und, wenn notwendig, angemessene größere Ratenzahlungen festsetzt. Diese Termine und Fristen müssen immer so bemessen sein, daß die mit der Erziehungsmaßnahme bezweckten Anforderungen an den Rechtsverletzer bestehenbleiben. Eine solche Arbeitsweise erhöht die erzieherische Einwirkung auf den Rechtsverletzer und entspricht vor allem auch den berechtigten Interessen der Geschädigten auf Wiedergutmachung, dem notwendigen Schutz des sozialistischen und auch persönlichen Eigentums sowie dem Schutz der Ehre und Würde der Bürger.
Die §§ 43 Abs. 3 und 44 Abs. 1 KKO orientieren darauf, bei

der Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruchs auf eine Aussöhnung zwischen dem beschuldigten Bürger und dem Antragsteller hinzuwirken. Bei diesen Verfehlungen sollte eine Aussöhnung in der Regel angestrebt werden, weil damit ein guter Ausgangspunkt für das weitere Zusammenleben und Zusammenarbeiten nach den Grundsätzen der kameradschaftlichen Hilfe und gegenseitigen Achtung geschaffen wird. Die Aussöhnung ist eine Form der Verwirklichung der Verantwortlichkeit für die Verfehlung. Sie ist nicht gleichzusetzen mit einer Einigung bei einem zivilrechtlichen Streit.

Wenn eine Aussöhnung zustande kommt

Von Erziehungsmaßnahmen kann abgesehen werden, wenn in der Beratung nach gründlicher Aussprache eine Aussöhnung zustande kam, wodurch zugleich der Konflikt dauerhaft gelöst wurde und die Schwere der Verfehlung keine Erziehungsmaßnahme im Interesse des Schutzes des Antragstellers erfordert. Das muß die Konfliktkommission in jedem Falle prüfen. Erreicht zum Beispiel die Konfliktkommission in einer Beratung über eine tätliche Beleidigung, daß sich der Antragsteller und der Beschuldigte aussöhnen, aber wegen des verschmutzten Anzuges infolge der Tätlichkeit noch ein Schadenersatz in Höhe von 15 Mark (Reinigungskosten) zu leisten ist, dann sollte die Konfliktkommission als Erziehungsmaßnahme noch die Wiedergutmachung dieses Schadens in ihrem Beschluß aufnehmen.

Kann im Ergebnis einer Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruch eine Verfehlung nicht nachgewiesen werden und bestehen auch keine weiteren Möglichkeiten zur Untersuchung durch die Deutsche Volkspolizei, dann entscheidet die Konfliktkommission durch begründeten Beschluß, daß eine Verfehlung nicht vorliegt (§ 43 Abs. 4 KKO). Es ist nicht zulässig, daß in solchen Fällen die Beratung eingestellt und der Antragsteller an das Kreisgericht oder die Volkspolizei verwiesen wird. Da für die Entscheidung über Verfehlungen in Form von Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch ausschließlich die gesellschaftlichen Gerichte zuständig sind, hat das zur Folge, daß die Konfliktkommission über einen solchen Antrag immer abschließend entscheiden muß.

Wenn Beschlüsse nicht durchgesetzt werden

Gemäß § 21 Abs. 3 KKO wurde den Konfliktkommissionen auch ausdrücklich das Recht eingeräumt, zu kontrollieren, ob ihre Beschlüsse durchgesetzt werden (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 7.3.). Die Konfliktkommission kann zum Beispiel eine erneute Beratung einberufen, wenn ein Bürger Erziehungsmaßnahmen aus dem Beschluß nicht erfüllt. Aus § 60 Abs. 3 KKO ergibt sich, daß in den Fällen, in denen ein Bürger seiner Verpflichtung, sich zu entschuldigen oder eine Beleidigung oder Verleumdung öffentlich zurückzunehmen, nicht nachkommt, in einer erneuten Beratung mit Ausnahme der Geldbuße auch eine andere geeignete, nach § 34 KKO zulässige Erziehungsmaßnahme festgelegt werden kann. Die Konfliktkommission kann auch beschließen, daß die öffentliche Zurücknahme einer Beleidigung oder Verleumdung durch eine Veröffentlichung der Entscheidung ersetzt wird (§ 60 Abs. 3 und § 21 Abs. 2 KKO).

4. Beratung wegen Ordnungswidrigkeiten

4.1. Begriff der Ordnungswidrigkeit

Nach § 8 Abs. 1 GGG behandeln die Konflikt- und Schiedskommissionen auch solche Ordnungswidrigkeiten, bei denen die gesetzlichen Voraussetzungen der Übergabe vorliegen. Die gesellschaftlichen Gerichte dürfen über eine derartige Rechtsverletzung also nur beraten und entscheiden, wenn ihnen die Sache dazu ausdrücklich von dem für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeit zuständigen Organ übergeben wurde.

Nähere Bestimmungen über die Beratung von Ordnungswidrigkeiten durch Konfliktkommissionen sind im Kapitel IV der Konfliktkommissionsordnung in den §§ 46 bis 50 enthalten.

Die grundlegenden gesetzlichen Bestimmungen über den Rechtscharakter von Ordnungswidrigkeiten, das Verfahren und die Maßnahmen für ihre Bekämpfung sowie die Durchsetzung von Entscheidungen enthält das Gesetz vom 12. Januar 1968 über die Bekämpfung von Ordnungswidrigkeiten — OWG — (GBl. I Nr. 3 S. 101), das gleichzeitig mit dem Strafgesetzbuch erlassen wurde und in Kraft trat.

Begriff Ordnungswidrigkeiten

§ 2 Abs. 1 OWG enthält die Definition für Ordnungswidrigkeiten, die in § 46 Abs. 1 KKO wiederholt wird. Danach sind Ordnungswidrigkeiten solche schuldhaft begangenen Rechtsverletzungen, die eine Disziplinlosigkeit zum Ausdruck bringen und die staatliche Leitungstätigkeit erschweren oder die Entwicklung des sozialistischen Gemeinschaftslebens stören, ohne jedoch die Interessen der sozialistischen Gesellschaft oder einzelner ihrer Bürger erheblich zu verletzen. Sie sind deshalb auch keine Straftaten.

Aus der Definition der Ordnungswidrigkeit ist noch nicht zu entnehmen, welche Rechtsverletzungen im einzelnen nach dem OWG zu beurteilen sind. Deshalb enthält § 2 Abs. 2 OWG eine nähere Beschreibung, welche Gruppen von Rechtsverletzungen typischerweise Ordnungswidrigkeiten sind. Solche ordnungsstörenden Disziplinlosigkeiten werden vor allem dadurch gekennzeichnet, daß sie sich gegen das sozialistische Ordnungsgefüge richten, Gefährdungssituationen für Leben, Gesundheit sowie für Sachwerte herbeiführen können und das reibungslose Funktionieren der staatlichen und gesellschaftlichen Leitung erschweren oder die Entwicklung des sozialistischen Gemeinschaftslebens beeinträchtigen.

Wogegen richten sich Ordnungswidrigkeiten?

Ordnungswidrigkeiten können sich gegen mannigfache rechtliche Gebote und Verbote in den verschiedensten Lebensbereichen, vor allem der Volkswirtschaft, des Verkehrswesens, der Kultur, des Gesundheitswesens, der öffentlichen Ordnung und Sicherheit, richten. Nicht selten bringen sie auch Unannehmlichkeiten und Nachteile für einzelne Bürger mit sich, rufen allerdings keine tiefgreifenden, schwerwiegenden oder negativen Auswirkungen für die sozialistische Gesellschaft, ihren Staat und seine Bürger hervor.

Typische, in den Tatbeständen je nach den Besonderheiten der ver-

Typische Ordnungswidrigkeiten

schiedenen Lebens- und Leitungsbereiche unterschiedlich charakterisierte Ordnungswidrigkeiten sind:

- die vielfältigen Verletzungen von Verkehrs-, vor allem Straßenverkehrsbestimmungen,
- die Verletzung von Anzeige- und Meldepflichten, zum Beispiel nach der Meldeordnung oder bei schweren ansteckenden Krankheiten,
- die Nichtbeachtung oder Überschreitung von Erlaubnispflichten, wie etwa bei anmeldepflichtigen Veranstaltungen,
- die Verletzung von Nachweis- und Berichtspflichten, so bei Schußwaffen und Schußgeräten,
- die Behinderung zuständiger Staatsorgane und -funktionäre bei der Ausübung ihrer Kontrolltätigkeit, zum Beispiel eines Arbeitsschutzinspektors,
- die Belästigung von Bürgern im gesellschaftlichen Zusammenleben und unwürdiges Auftreten in der Öffentlichkeit, wie Trunkenheit in der Öffentlichkeit nach § 14 OWVO.

Für die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten gilt zunächst einmal das Ordnungswidrigkeitsgesetz als grundlegendes Gesetz. Für die gesellschaftlichen Gerichte finden dann außerdem die entsprechenden Bestimmungen der Konflikt- oder der Schiedskommissionsordnung Anwendung.

Im OWG sind im Vergleich zum Strafgesetzbuch keine Tatbestände, keine Beschreibungen derjenigen Handlungen enthalten, die im jeweiligen Einzelfall Ordnungswidrigkeiten sein können. Da § 2 Abs. 3 OWG besagt, daß nur solche Rechtsverletzungen Ordnungswidrigkeiten sind, die gesetzlich ausdrücklich so bezeichnet werden, ist es notwendig, immer genau festzustellen, ob die bezeichnete Handlung einen konkreten Ordnungswidrigkeitstatbestand verletzt. Ist das nicht der Fall, dann liegt keine Ordnungswidrigkeit vor, und Ordnungsstrafmaßnahmen nach den §§ 5 und 6 OWG oder Erziehungsmaßnahmen der gesellschaftlichen Gerichte sind unzulässig.

Geltende Rechtsvorschriften

Ordnungswidrigkeitstatbestände sind zusammengefaßt enthalten in der Bekanntmachung des Ministers der Justiz vom 18. März 1975 über die nach dem Stand vom 1. Januar 1975 geltenden Ordnungsstrafbestimmungen (GBl. I Nr. 16 S. 307) bzw. in danach erlassenen Rechtsnormen.

Schließlich sind noch die sogenannten Ordnungsstrafhinweise zu beachten. Bei ihnen handelt es sich nicht um Ordnungswidrigkeitstatbestände, sondern um im Interesse der Übersicht und Klarstellung in verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen enthaltene rechtsverbindliche Hinweise, wonach die Verletzung bestimmter Gebote oder Verbote nach Ordnungswidrigkeitstatbeständen, die in anderen Rechtsvorschriften enthalten sind, verfolgt werden kann. Solche Ordnungsstrafhinweise sind beispielsweise in der Anordnung zur Anpassung der geltenden Straf- und Ordnungsstrafhinweise — Anpassungsordnung — vom 12. Juni 1968 (GBl. II Nr. 62 S. 400) enthalten.

Alle in diesen gesetzlichen Bestimmungen nicht mehr aufgeführten Ordnungsstrafbestimmungen aus der Zeit vor dem Inkrafttreten des

OWG sind ab diesem Zeitpunkt gemäß § 43 Abs. 3 OWG ausdrücklich aufgehoben.

Zu den Hinweisen im Strafgesetzbuch

Die im Strafgesetzbuch bei den §§ 134, 170, 173, 175, 176, 187, 191, 201, 213, 215, 218, 223, 238, 239 und 250 aufgenommenen Anmerkungen, wonach bestimmte Rechtsverletzungen leichterer Art, so zum Beispiel fahrlässige Zuwiderhandlungen im Steuer-, Abgabe- und Sozialpflichtversicherungsrecht, als Ordnungswidrigkeiten verfolgbar sind, stellen ähnlich den Ordnungsstrafhinweisen keine selbständigen Ordnungswidrigkeitstatbestände dar und dürfen deshalb nicht als Rechtsgrundlage für die Beurteilung einer Handlung und die Verhängung von Ordnungsstrafmaßnahmen oder Erziehungsmaßnahmen der gesellschaftlichen Gerichte herangezogen werden. Diese Anmerkungen sollen auf die komplexe Bekämpfungsmöglichkeit verschiedenartigster Rechtsverletzungen in bestimmten Bereichen sowie die Charakterisierung und Ahndungsmöglichkeit bei minderschweren Handlungen hinweisen.

Es gibt auch mit entsprechenden Straftatbeständen in Beziehung stehende Ordnungswidrigkeitstatbestände, ohne daß eine entsprechende Anmerkung vorhanden ist; so zum Beispiel § 14 der Verordnung vom 26. März 1969 zum Schutze der Jugend (GBl. II Nr. 32 S. 219). Hier können schwerwiegende Rechtsverletzungen als Straftaten nach den §§ 146 und 147 StGB verfolgt werden.

Die mit den Anmerkungen im Strafgesetzbuch im Zusammenhang stehenden Ordnungswidrigkeitstatbestände sind also entweder schon in den Anpassungsregelungen, der Ordnungswidrigkeits-VO oder in später erlassenen gesetzlichen Regelungen enthalten, die das jeweilige Sachgebiet betreffen. Die Anmerkung zu § 187 StGB „Gefährdung der Brandsicherheit“ bezieht sich zum Beispiel auf den in § 20 Abs. 1 enthaltenen Ordnungswidrigkeitstatbestand des Brandschutzgesetzes vom 19. Dezember 1974 (GBl. I Nr. 62 S. 575).

Unterschiede zu Straftaten und Verfehlungen

Die grundsätzlichen Unterschiede zwischen Ordnungswidrigkeiten, Verfehlungen und Straftaten zeigen schon deutlich die Begriffsbestimmungen dieser verschiedenartigen Rechtsverletzungen. Während Vergehen — für den Vergleich zu den Ordnungswidrigkeiten können die schwerwiegenden und deshalb gesellschaftsgefährlichen Verbrechen außer Betracht bleiben — als gesellschaftswidrige Rechtsverletzungen solche Handlungen sind, die grundlegende Rechte und Interessen der sozialistischen Staats- und Gesellschaftsordnung sowie ihrer Bürger schädigen, sind Ordnungswidrigkeiten disziplinlose Handlungen gegen das sozialistische Ordnungsgefüge in den verschiedensten gesellschaftlichen und staatlichen Bereichen. Sie sind aber keine Verletzungen grundlegender sozialistischer Gesellschaftsbeziehungen, und die negativen materiellen und ideellen Auswirkungen sind bei einzelnen Ordnungswidrigkeiten meistens gering.

Wesensmäßige Unterschiede bestehen auch zwischen Ordnungswidrigkeiten und Verfehlungen, sowohl im Rechtscharakter als auch hinsichtlich der anzuwendenden Maßnahmen. Verfehlungen richten sich im Unterschied zu Ordnungswidrigkeiten, wie die Straftaten, unmittelbar gegen grundlegende gesellschaftliche Beziehungen, Interessen und

Rechte, zum Beispiel die sozialistischen oder persönlichen Eigentumsverhältnisse. Sie werden deshalb in den diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen als Verletzungen rechtlich geschützter Interessen der Gesellschaft oder der Bürger, bei denen die Auswirkungen der Tat und die Schuld des Täters unbedeutend sind und die im Strafgesetzbuch oder in anderen Gesetzen als solche bezeichnet werden, näher beschrieben.

4.2. Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten

Die Durchführung eines Ordnungsstrafverfahrens und die Festsetzung von Ordnungsstrafmaßnahmen sind nur auf der Grundlage eines gesetzlichen Ordnungswidrigkeitstatbestandes zulässig, der gleichzeitig auch bestimmt, welche Organe für die Verfolgung der Ordnungswidrigkeiten zuständig sind.

Befugnisse zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten

Die Befugnis zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten kann gemäß § 7 Abs. 2 OWG für die Leiter verschiedener staatlicher Organe und deren Stellvertreter gesetzlich festgelegt werden. Das gilt zum Beispiel für zentrale staatliche Organe. Im Bereich der örtlichen Räte kann die Ordnungsstrafbefugnis dem Vorsitzenden, seinen Stellvertretern oder hauptamtlichen Ratsmitgliedern gesetzlich zuerkannt werden. Soweit also in der konkreten Ordnungsstrafbestimmung vorgesehen, können auch Bürgermeister oder sachlich zuständige hauptamtliche Ratsmitglieder der Gemeinden Ordnungsstrafbefugnis haben. Einen solchen Fall enthält § 18 OWVO über Zuwiderhandlungen gegen festgelegte Öffnungszeiten.

Eine Ordnungsstrafbefugnis kann auch Leitern besonderer Inspektionen, Kontrollorgane und Einrichtungen eingeräumt werden. Ein anschauliches Beispiel hierfür ist § 32 Arbeitsschutzverordnung (GBl. I Nr. 36 S. 405). Hier wird bekanntlich im Absatz 3 auch gewerkschaftlichen Organen, nämlich den Leitern der Arbeitsschutzinspektionen, die Befugnis zur Durchführung eines Ordnungsstrafverfahrens und zum Ausspruch von Ordnungsstrafmaßnahmen erteilt.

Schließlich sieht § 7 Abs. 3 OWG vor, daß im Bereich zentralgeleiteter Organe besondere gesetzliche Regelungen für die Zuständigkeit getroffen werden können. Solche Festlegungen bestehen zum Beispiel für die Leiter von Dienststellen der Deutschen Volkspolizei.

Wenn mehrere Organe zuständig sind

Eine Besonderheit in der Festlegung der Ordnungsstrafbefugnis besteht auch darin, daß in einer Reihe von Ordnungswidrigkeitsbestimmungen nebeneinander verschiedene Organe als zuständig für die Durchführung eines Ordnungsstrafverfahrens und den Erlaß von Ordnungsstrafmaßnahmen aufgeführt sind. Meistens handelt es sich dabei um die Leiter der Dienststellen der Deutschen Volkspolizei und die Vorsitzenden bzw. sachlich zuständigen hauptamtlichen Mitglieder der örtlichen Räte. Welches Organ im konkreten Einzelfall bei Begehung einer Ordnungswidrigkeit das Ordnungsstrafverfahren dann durchführen

und eine Ordnungsstrafmaßnahme erlassen sollte, richtet sich nach dem Grundsatz des § 7 Abs. 1 OWG. Danach ist von den zuständigen Organen zu sichern, daß dasjenige Organ tätig wird, dessen Verantwortungsbereich durch die Ordnungswidrigkeit berührt wird und das mit größter Sachkunde und gesellschaftlicher Wirksamkeit entscheiden kann.

Die Frage, welches Organ mit der Durchführung eines Verfahrens die größte gesellschaftliche Wirksamkeit erzielt, richtet sich sowohl nach dem sachkundigsten Organ als auch nach dem Ort der Begehung der Ordnungswidrigkeit. Dazu bestimmt § 21 Abs. 1 OWG, daß das Ordnungsstrafverfahren vorrangig am Begehungsort der Ordnungswidrigkeit, aber auch am Wohnsitz oder Aufenthaltsort des Rechtsverletzers durchgeführt werden kann, sofern sich beide örtlichen Bereiche nicht schon decken. So kann bei nur kurzfristigem Aufenthalt des Rechtsverletzers am Begehungsort der Ordnungswidrigkeit die Sache von dem Organ mit Ordnungsstrafbefugnis an das gleichartige Organ am Wohnsitz abgegeben werden.

Vorrang: Ort der Begehung der Tat

Für den Fall einer sachlichen Zuständigkeit verschiedener Organe für die Durchführung eines Ordnungsstrafverfahrens und den Ausspruch von Ordnungsstrafmaßnahmen legt § 21 Abs. 2 OWG ferner fest, daß dasjenige Organ das Verfahren durchführen soll, das sich zuerst mit der Sache befaßte. Das Ordnungsstrafverfahren kann aber auch von dem anderen Organ durchgeführt werden, wenn dieses einen besseren erzieherischen Einfluß auf den Rechtsverletzer ausüben kann. So ist zum Beispiel möglich, daß das ebenfalls zuständige Volkspolizeiamt die Angelegenheit an den örtlichen Rat abgibt, in dessen Bereich die Ordnungswidrigkeit begangen wurde oder der Rechtsverletzer wohnt. Dann kann das Ordnungsstrafverfahren unmittelbar im Arbeits- und Lebensbereich des Ordnungsverletzers durchgeführt werden. Auch in einem solchen Fall ist noch eine Übergabe an ein gesellschaftliches Gericht zulässig und möglich. Allerdings muß bei dieser Verfahrensweise auch der Grundsatz des § 23 Abs. 4 OWG beachtet werden, daß ein Ordnungsstrafverfahren innerhalb eines Monats abgeschlossen werden soll. Durch die zunächst erfolgte Abgabe zwischen den Organen mit Ordnungsstrafbefugnis und die anschließende Übergabe an ein gesellschaftliches Gericht darf keine unnötige Verzögerung in der Erledigung der Sache eintreten. Dieser Grundsatz muß auch gelten, obwohl das gesellschaftliche Gericht kein Ordnungsstrafverfahren im Sinne des OWG mehr durchführt.

Im Falle einer Doppelzuständigkeit kann das zuerst mit der Sache befaßte Organ mit Ordnungsstrafbefugnis die Sache sofort dem gesellschaftlichen Gericht übergeben. Im genannten Beispiel kann also die Volkspolizei die Sache an ein gesellschaftliches Gericht im Arbeits- und Lebensbereich des Rechtsverletzers abgeben. Dadurch wird auch eine Beschleunigung bei der Erledigung der Sache erreicht. Dem Grundsatz des § 21 Abs. 4 OWG, daß das Ordnungsstrafverfahren zur Sicherung der erzieherischen Wirkung ohne Verzögerung durchzuführen ist, wird durch die baldige Übergabe besser Rechnung getragen.

Verfahren ohne Verzögerung durchführen

In den sachlichen und örtlichen Zuständigkeitsregelungen des OWG

für das Ordnungsstrafverfahren und den Ausspruch von Ordnungsstrafmaßnahmen und in den einzelnen Ordnungswidrigkeitsbestimmungen werden die gesellschaftlichen Gerichte nicht genannt, weil sie nur nach Übergabe tätig werden dürfen. Eine Konfliktkommission kann gemäß § 9 GGG auch wegen einer Ordnungswidrigkeit nur gegen einen im Betrieb tätigen Werktätigen beraten. Die Schiedskommission ist zuständig, wenn der Bürger in ihrem Tätigkeitsbereich arbeitet oder wohnt.

4.3. Übergabe von Ordnungswidrigkeiten

Übergabe ist erforderlich

Aus dem in § 31 Absätze 1 und 2 OWG sowie § 47 Absätze 2 und 3 KKO gesetzlich verankerten Übergabeprinzip folgt, daß die Konfliktkommission bei Ordnungswidrigkeiten nicht unmittelbar selbst tätig werden oder Sachen aufgreifen darf, die derartige Rechtsverletzungen zum Gegenstand haben. Es reicht auch nicht aus, wenn den Konfliktkommissionen nur Hinweise zur Behandlung einer solchen Sache von staatlichen oder gesellschaftlichen Organen gegeben werden.

Die Organe und Leiter, denen Ordnungsstrafbefugnis zusteht, haben eigenverantwortlich zu prüfen, ob eine Ordnungswidrigkeit vorliegt und diese wegen der Umstände ihrer Begehung für eine Übergabe an ein gesellschaftliches Gericht geeignet ist. Sie entscheiden damit, ob über diese Rechtsverletzung in einem Ordnungsstrafverfahren oder durch ein gesellschaftliches Gericht entschieden werden soll. Hat sich der Ordnungsstrafbefugte nach Prüfung der gesetzlichen Voraussetzungen für eine Übergabe an eine Konfliktkommission entschieden, so hat er eine schriftliche Übergabeverfügung zu fertigen. Mit dieser sind zugleich der Konfliktkommission Hinweise zu geben, wie eine erzieherisch wirksame Beratung durchgeführt werden sollte.

Sache muß aufgeklärt sein

Nach den gesetzlichen Übergabevoraussetzungen dürfen nur aufgeklärte Sachen übergeben werden. Für die Sachaufklärung ist jedes Organ mit Ordnungsstrafbefugnis selbst verantwortlich. Die Deutsche Volkspolizei klärt Sachverhalte dann, wenn sie selbst zur Verfolgung der konkreten Ordnungswidrigkeit nach der im gesetzlichen Rahmen festgelegten Befugnis zuständig ist. Die zuständigen Organe müssen also nach § 23 Abs. 2 OWG vor der Übergabe selbst alle Möglichkeiten zur Aufklärung ausnutzen. Dazu gehört vor allem, daß dem beschuldigten Bürger gemäß § 24 Abs. 1 OWG Gelegenheit zur mündlichen oder schriftlichen Stellungnahme gegeben wird. Die Übergabe sollte nicht erfolgen, wenn dieser eine solche Möglichkeit nicht nutzte, weil dann wenig Aussicht auf eine erzieherische Einwirkung durch das gesellschaftliche Gericht besteht.

Wenn es notwendig ist, können vor der Übergabe zur Klärung des Sachverhalts auch andere Personen befragt werden. Eine Beschlagnahme von Sachen kann zur Beweissicherung oder im Falle einer zulässigen Einziehung erfolgen. Bei Ordnungswidrigkeiten im Verkehrs-

wesen ist auch eine Blutalkoholuntersuchung zulässig (§ 24 Absätze 4 und 5 OWG).

Soweit die Übergabevoraussetzungen der genannten gesetzlichen Bestimmungen vorliegen, können der Konfliktkommission die verschiedenartigsten Ordnungswidrigkeiten zur Beratung übergeben werden. Es werden gesetzlich aber beispielhaft zwei typische Gruppen genannt, die besonders für eine Übergabe und die Behandlung durch gesellschaftliche Gerichte in Betracht kommen:

Welche Rechtsverletzungen sind zur Übergabe geeignet?

- Ordnungswidrigkeiten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Verletzung betrieblicher Pflichten stehen, wie Arbeitsschutzverstöße, Verletzungen von Hygienebestimmungen oder verkehrsrechtlicher Normen während der Arbeitszeit,
- Ordnungswidrigkeiten, die das sozialistische Gemeinschaftsleben im Wohngebiet, in der Stadt oder Gemeinde beeinträchtigen, wie Trunkenheit in der Öffentlichkeit nach § 14 OWVO.

Der § 48 Abs. 1 KKO enthält die gesetzlichen Mindestanforderungen an den Inhalt einer Übergabeverfügung, damit eine gründliche Beratung der Sache vor der Konfliktkommission gewährleistet wird. Daneben werden solche zusätzlichen Angaben in der Übergabeverfügung erforderlich sein, die nach Auffassung des übergebenden Organs dem gesellschaftlichen Gericht zur Kenntnis gebracht werden müssen, damit eine gerechte Entscheidung getroffen werden kann.

Zunächst ist vor allem der Sachverhalt einfach, aber auch umfassend darzulegen. Die vorliegenden Beweismittel für die Begehung einer Ordnungswidrigkeit durch den beschuldigten Bürger sind anzugeben. Die Übergabeverfügung muß also Angaben über Zeit und Ort der Begehung der Rechtsverletzung und die Person des Rechtsverletzers enthalten. Dazu gehört die konkrete Beschreibung der begangenen Handlung, ihrer eingetretenen oder möglichen Folgen, ob der beschuldigte Bürger im Sinne des OWG verantwortlich für die Rechtsverletzung ist und auf welche Weise er schuldhaft, das heißt vorsätzlich oder fahrlässig, gehandelt hat.

Beweismittel können eigene mündliche und dann schriftlich festgehaltene oder direkte schriftliche Stellungnahmen des Rechtsverletzers, Stellungnahmen anderer Mitbeteiligter, Niederschriften über die Anhörung anderer Personen, Darstellungen und eigene Feststellungen des zuständigen Organs und seiner Mitarbeiter, beschlagnahmte Gegenstände oder sonstige Unterlagen, wie Dokumente staatlicher Organe oder gesellschaftlicher Organisationen, sein.

Was können Beweismittel sein?

In der Übergabeentscheidung ist auch anzugeben, welche Ordnungswidrigkeitstatbestände verletzt wurden. Dabei sind alle verletzten Tatbestände vollständig mit Angabe der gesetzlichen Grundlage aufzuführen.

Schließlich muß die Begründung für die Übergabe der Sache auf der Grundlage des § 47 Abs. 2 KKO auch enthalten, warum mit Rücksicht auf den Charakter und die Umstände der Ordnungswidrigkeit sowie die Persönlichkeit des Rechtsverletzers eine bessere erzieherische und vorbeugende Einwirkung auf ihn durch die Beratung der

Konfliktkommission zu erwarten ist. Diese gesetzliche Voraussetzung ist in dem Fall, daß der Bürger bisher zu der von ihm begangenen Ordnungswidrigkeit nicht Stellung nahm, nicht gegeben. Hat sich der Bürger bereits bei der Sachaufklärung durch das Organ mit Ordnungsstrafbefugnis uneinsichtig verhalten, dann sollte in einem solchen Falle die Konfliktkommission gemäß § 48 Abs. 2 KKO die Sache an das übergebende Organ zurückgeben. Sie kann nicht darauf vertrauen, daß der Bürger vielleicht zu der Beratung erscheinen und dann Ausführungen zu der ihm vorgeworfenen Rechtsverletzung machen würde. Außerdem könnte er dann eine völlig neue Sachdarstellung geben, die aber am besten durch das übergebende Organ beurteilt und gewertet werden kann.

Hinweise auf Ursachen und Bedingungen

Die Übergabeentscheidung hat auch Hinweise auf Ursachen und Bedingungen der Ordnungswidrigkeit zu enthalten. Dabei ist nach § 23 Abs. 2 OWG schon bei der Übergabe, aber auch von der Konfliktkommission der gesetzlichen Forderung Rechnung zu tragen, daß bei Ordnungswidrigkeiten, die Ausdruck einer hartnäckigen Disziplinlosigkeit sind, die gehäuft auftreten oder zu Straftaten führen können, der Aufdeckung der Ursachen und begünstigenden Bedingungen besondere Aufmerksamkeit zu widmen ist.

Eine Übergabe an das gesellschaftliche Gericht darf nicht erfolgen, wenn nur eine geringfügige Ordnungswidrigkeit vorliegt. Hier wäre bei einer Übergabe zur Beratung der neben den gesetzlichen Voraussetzungen immer zu beachtende Grundsatz, daß der mit ihr verbundene gesellschaftliche Aufwand in einem vertretbaren Verhältnis zur Bedeutung und Schwere der Rechtsverletzung stehen muß, nicht mehr gewahrt. Eine solche geringfügige Ordnungswidrigkeit im Sinne des § 31 Abs. 4 OWG, die eine Übergabe ausschließt, liegt nicht nur vor, wenn die Rechtsverletzung nach dem OWG in vereinfachtem Verfahren eine Verwarnung mit Ordnungsgeld bis zu 10 Mark nach sich ziehen kann. Auch in anderen Fällen kann eine geringfügige Handlung vorliegen, wenn ihre objektiven Auswirkungen gering sind und auch die Schuld des Rechtsverletzers unbedeutend ist.

Nach § 32 OWG dürfen auch solche Ordnungswidrigkeiten den gesellschaftlichen Gerichten nicht mehr zur Beratung übergeben werden, über die bereits durch den Ausspruch einer Ordnungsstrafmaßnahme seitens des übergebenden Organs entschieden wurde oder eine kollektive Beratung dieses Organs im Bereich der örtlichen Räte nach den §§ 29 und 30 OWG begonnen wurde. Wenn also bereits eine Einziehung erfolgte, dann muß mit Ausnahme der Sonderregelung bei Zoll- und Devisenverstößen auch das weitere Verfahren von dem Organ mit Ordnungsstrafbefugnis durchgeführt werden. Vorläufige Maßnahmen, wie etwa eine Beschlagnahme, schließen generell die Übergabe nicht aus.

Zu Zoll- und Devisenverstößen

Nach Kapitel 5 OWG sind unter bestimmten Voraussetzungen auch Zoll- und Devisenverstöße als Ordnungswidrigkeiten verfolgbar. Bei ihnen handelt es sich um Rechtsverletzungen, die den ordnungsgemäßen Waren-, Devisen- und Geldverkehr über die Staatsgrenzen der DDR stören oder die gesetzlich vorgeschriebenen Kontrollmaßnahmen behindern oder erschweren, ohne daß es sich nach Art und Schwere der

Rechtsverletzung um eine Straftat handelt, wie etwa bei großem Wert der transportierten Ware. Solche Rechtsverletzungen werden durch die Organe der Zollverwaltung der DDR verfolgt und können bei Vorliegen der allgemeinen gesetzlichen Voraussetzungen auch an gesellschaftliche Gerichte zur Beratung übergeben werden.

Neben dieser Regelung in § 46 Abs. 2 KKO enthält § 47 Abs. 4 KKO noch eine Sonderregelung. Hiernach können die Organe der Zollverwaltung der DDR eine solche Ordnungswidrigkeit auch dann an eine Konfliktkommission übergeben, wenn sie selbst bereits Einziehungsmaßnahmen verfügt haben. Diese Bestimmung trägt den Besonderheiten bei der Verfolgung von Zoll- und Devisenverstößen Rechnung. Die Organe der Zollverwaltung der DDR haben zur wirksamen Bekämpfung von Straftaten und Ordnungswidrigkeiten in ihrem Aufgabenbereich das Recht zur selbständigen Einziehung nach § 19 Devisengesetz und § 16 Zollgesetz. Diese Einziehungsmaßnahmen werden sofort an Ort und Stelle durchgeführt, obwohl die Sache selbst für eine Übergabe an ein gesellschaftliches Gericht geeignet sein kann.

Rückgabe der übergebenen Sache

Liegen die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Übergabe nicht vor, so kann die Konfliktkommission die Sache an das übergebende Organ zurückgeben, welches die Sache dann abschließend selbst zu bearbeiten hat (§ 48 Abs. 2 KKO). Diese Rückgabemöglichkeit ist nicht identisch und nicht zu verwechseln mit dem Einspruch bei der Übergabe solcher Sachen, die ein Vergehen (§ 33 KKO) oder eine Verfehlung (§ 41 KKO) zum Gegenstand haben.

4.4. Inhalt und Ziel der Beratung

Die Beratung und Entscheidung über Ordnungswidrigkeiten durch gesellschaftliche Gerichte hat prinzipielle rechtliche Konsequenzen. Nach Artikel 92 der Verfassung der DDR und § 2 Abs. 1 GGG üben die Konflikt- und Schiedskommissionen als gesellschaftliche Gerichte im Rahmen der ihnen übertragenen Aufgaben Rechtsprechung aus. Das gilt auch für die Beratung und Entscheidung von Ordnungswidrigkeiten, wenn zur Zeit auch jährlich erst etwa 500 solche Sachen kollektiv beraten und entschieden werden. Hier gibt es also noch reale Möglichkeiten für eine erzieherische gesellschaftliche Einwirkung auf solche Rechtsverletzungen durch die Konflikt- und auch die Schiedskommissionen. Da die Arbeitsweise und die möglichen Erziehungsmaßnahmen bei Ordnungswidrigkeiten im Prinzip der Rechtsprechungstätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte bei anderen Rechtsverletzungen entsprechen, ist auch bei diesen Entscheidungen gemäß § 13 Abs. 1 GGG und § 58 KKO Einspruch an das Kreisgericht als Anfechtungsmöglichkeit vorgesehen. Die Regelungen über die Beschwerde und die Durchsetzung von Entscheidungen nach dem OWG finden deshalb keine Anwendung.

Beschuldigter muß anwesend sein

Die Konfliktkommission kann über Ordnungswidrigkeiten nur in Anwesenheit und unter Mitwirkung des beschuldigten Bürgers beraten. Bleibt dieser der ersten Beratung fern, dann ist ein zweiter Termin fest-

zulegen (§ 16 KKO). Bei der erneuten Einladung ist darauf hinzuweisen, daß bei abermaligem unbegründetem Nichterscheinen das Ordnungsstrafverfahren fortgesetzt werden kann (§ 16 Abs. 2 und § 50 KKO). Es ist dabei auch durchaus zulässig, den Bürger auf die dann möglichen Ordnungsstrafmaßnahmen von seiten des Organs hinzuweisen, dem Ordnungsstrafbefugnisse zustehen.

Erscheint der beschuldigte Bürger auch zu der zweiten Beratung nicht und kann damit die Konfliktkommission über die Ordnungswidrigkeit nicht beraten, so ist gemäß § 50 KKO die Sache innerhalb einer Woche an das übergebende Organ zur weiteren abschließenden Bearbeitung zurückzugeben.

Grundlage für die Beratung

Kommt es zu der Beratung gegen den beschuldigten Bürger wegen der Ordnungswidrigkeit, dann sind die Rechtsvorschriften der ordnungsrechtlichen Verantwortlichkeit nach dem OWG, für die Durchführung der Beratung, die Entscheidung und die möglichen Erziehungsmaßnahmen, jedoch in jedem Fall die Bestimmungen der Konfliktkommissionsordnung anzuwenden (§ 31 Abs. 3 OWG). Sie enthalten die der Aufgabenstellung gesellschaftlicher Gerichte entsprechenden geeigneten Methoden und Maßnahmen zur Bekämpfung von Ordnungswidrigkeiten.

Ob der Rechtsverletzer für die ihm zur Last gelegte Ordnungswidrigkeit verantwortlich ist, wird auf der Grundlage der §§ 9 bis 10 OWG geprüft. Es muß also festgestellt werden, ob er schuldhaft und je nach der im verletzten Ordnungswidrigkeitstatbestand geforderten Schuldart vorsätzlich oder fahrlässig (§ 9 Abs. 2 OWG) gehandelt hat, obwohl er die Möglichkeit zu pflichtgemäßem Verhalten hatte. Ordnungsrechtlicher Vorsatz oder Fahrlässigkeit nach dem OWG ist nicht identisch mit der strafrechtlichen Schuld und ihren Schuldarten. Das zeigt beispielsweise ein Vergleich der unterschiedlichen Fahrlässigkeitsregelungen sehr deutlich. Neben der Feststellung der Schuldart muß auch festgestellt werden, ob der beschuldigte Bürger die Möglichkeit zu pflichtgemäßem Verhalten hatte. Er darf zum Beispiel nicht aufgrund körperlicher oder geistiger Mängel gehindert worden sein, die vom Gesetz geforderten Gebote oder Verbote zu achten.

Verantwortlichkeit bei Alkoholrausch

Nach § 9 Abs. 4 OWG ist weiterhin die ausdrückliche Festlegung zu beachten, daß derjenige Rechtsverletzer nicht von Verantwortlichkeit befreit, sondern voll verantwortlich ist, der sich schuldhaft in einen die Zurechnungsfähigkeit ausschließenden Rauschzustand, vor allem Alkoholrausch, versetzt hat. Daraus ergibt sich weiterhin, daß auch der Rechtsverletzer voll verantwortlich ist, der aus diesen Gründen nur vermindert zurechnungsfähig ist.

4.5. Zu den Erziehungsmaßnahmen

Die Beratung der Konfliktkommission muß zum Ziel haben, beim beschuldigten Bürger die Selbsterkenntnis zu diszipliniertem Verhalten und zur Achtung der Interessen der sozialistischen Gesellschaft, ihres

Staates und seiner Bürger zu erreichen und damit dazu beitragen, daß er künftig die sozialistische Gesetzlichkeit einhält. Sofern eingeschätzt werden kann, daß die Beratung schon diesen Zweck erreicht hat, kann gemäß § 49 Abs. 1 KKO von der Festlegung von Erziehungsmaßnahmen abgesehen werden.

Hält die Konfliktkommission jedoch den Ausspruch von Erziehungsmaßnahmen für erforderlich, dann können im Prinzip die gleichen wie bei Vergehen und Verfehlungen angewendet werden (§§ 34 und 49 KKO). Es gibt jedoch zwei wesentliche Unterschiede:

Zwei wesentliche Unterschiede

- Eine Geldbuße darf unabhängig von der Art und Schwere der begangenen Ordnungswidrigkeit höchstens 50 Mark betragen.
- Die möglichen anderen sachbezogenen Verpflichtungen des Bürgers sollen entsprechend dem jeweiligen spezifischen Charakter der Ordnungswidrigkeit solche sein, die zur Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten für die Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit und zur Wahrung der Normen des sozialistischen Zusammenlebens beitragen. Schließlich kann die Konfliktkommission solche sachbezogenen Auflagen unmittelbar von sich aus dem beschuldigten Bürger erteilen.

Solche Verpflichtungen oder Auflagen können die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Verkehrsunterricht) und die Vorlage eines entsprechenden Nachweises darüber betreffen. Der Bürger kann auch dazu verpflichtet werden, oder er gibt eine solche Erklärung von sich aus ab, daß er künftig gewissenhaft bestimmte Pflichten erfüllt, wie die Räum- und Streupflicht bei Schneefall und Glätte. Die Erfüllung dieser Verpflichtung sollte kontrolliert werden.

Der § 49 KKO orientiert auf eine differenzierte Anwendung dieser Maßnahmen. Im konkreten Fall ist diejenige Maßnahme auszusprechen, die nach Prüfung des gesamten Sachverhalts, vor allem der Art und Schwere der Ordnungswidrigkeit, der Umstände ihrer Begehung und der Persönlichkeit des Rechtsverletzers, den erzieherischen Zweck nach Auffassung der Konfliktkommission am wirksamsten erfüllt. Wenn es erforderlich ist, können auch mehrere Maßnahmen zugleich festgelegt werden, wobei jedoch eine Häufung zu vermeiden ist (§ 49 Abs. 4, § 35 Abs. 1 KKO).

Vorbereitung der Beratung

Es ist durchaus zulässig, daß das übergebende Organ in der Übergabeverfügung der Konfliktkommission Anregungen für mögliche Erziehungsmaßnahmen, insbesondere spezifische Verpflichtungen und Auflagen, gibt oder daß diese in Vorbereitung der Beratung eine diesbezügliche Rückfrage hält. Empfehlenswert ist auch, dem übergebenden Organ den Beratungstermin mitzuteilen und im Rahmen der gründlichen Vorbereitung je nach den Erfordernissen der zu behandelnden Sache zu prüfen, ob Vertreter des Arbeitskollektivs im Interesse der größten Wirksamkeit der Beratung, der erzieherischen Auseinandersetzung über die begangene Ordnungswidrigkeit und der Überwindung ihrer Ursachen und Bedingungen zur Teilnahme einzuladen sind. Auch hier ist natürlich die Angemessenheit des Aufwands zur begangenen Rechtsverletzung zu beachten.

Gerade aus einer solchen Mitwirkung von gesellschaftlichen Kräften

an der Beratung über die Ordnungswidrigkeit kann sich eine hierbei zulässige Verpflichtung zur erzieherischen Einwirkung auf den Rechtsverletzer ergeben.

Schließlich ist auch bei Ordnungswidrigkeiten die Verpflichtung des Bürgers zur Wiedergutmachung nur im Einvernehmen mit dem Geschädigten zulässig (§ 49 Abs. 3, § 34 Absätze 3 und 4 KKO).

Für den Ausspruch einer Geldbuße findet auch der Grundsatz des § 35 Abs. 2 in Verbindung mit § 49 Abs. 4 KKO Anwendung, daß sie als materielle Sanktion, die mit der Wiedergutmachung des Schadens nicht identisch ist, nur angewendet werden soll, wenn sie zum Erreichen einer nachhaltigen erzieherischen Einwirkung auf den Rechtsverletzer erforderlich ist.

Beratung gegen Jugendliche

Hat sich ein Jugendlicher zu verantworten, ist zu berücksichtigen, daß § 10 OWG zur Verantwortlichkeit wegen Ordnungswidrigkeiten besondere Festlegungen enthält. So sind Jugendliche für Ordnungswidrigkeiten erst im Alter ab 16 Jahren voll zur Verantwortung zu ziehen. Bis zu diesem Alter ist nur die Verwarnung mit Ordnungsgeld oder eine weitere Ordnungsstrafmaßnahme nach § 6 OWG zulässig. Daraus ergibt sich, daß auch gesellschaftliche Gerichte keine höheren materiellen Sanktionen, also Geldbußen, über 10 Mark festlegen dürfen. Nach Erreichen des 16. Lebensjahres kann die Geldbuße entsprechend den Gesetzen erweitert werden. Immer ist aber bei Anwendung einer Geldbuße gegenüber Jugendlichen besonders der auch hier geltende Grundsatz des § 10 Abs. 2 OWG zu beachten, daß sie nur ausgesprochen werden darf, wenn die Art und Weise der Ordnungswidrigkeit oder das bisherige Verhalten des Jugendlichen ihre Anwendung erfordert, um eine geeignete erzieherische Einwirkung zu erzielen, und wenn der Jugendliche ein eigenes Einkommen, zum Beispiel auch Lehrlingsentgelt oder Stipendium, hat.

Zur Beratung und Entscheidung wegen Ordnungswidrigkeiten ist noch darauf hinzuweisen, daß gemäß § 63 KKO über Ordnungswidrigkeiten von Angehörigen der bewaffneten Organe nicht beraten werden kann. Sie unterliegen gemäß § 10 OWG auch wegen dieser Rechtsverletzung der Disziplinarbefugnis des Kommandeurs oder Leiters der Dienststelle, der jedoch seinerseits die Sache an das sachlich und örtlich zuständige Organ mit Ordnungsstrafbefugnis abgeben kann, wenn die Ordnungswidrigkeit nicht in unmittelbarem Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit stand.

Dauer der Entscheidungswirkung

Die Dauer der Entscheidungswirkung beträgt auch bei Ordnungswidrigkeiten ein Jahr ab Ende der Einspruchsfrist, sofern gesetzlich nicht eine längere Frist festgelegt ist (§ 62 KKO). Das bedeutet, daß sowohl die Entscheidung als auch die festgelegten Erziehungsmaßnahmen in der Regel für die Dauer eines Jahres wirksam bleiben. Nach Ablauf dieser Frist dürfen sie dem betroffenen Bürger nicht mehr vorgehalten werden.

Die Konfliktkommission kann auch bei Ordnungswidrigkeiten zur Verstärkung der Wirksamkeit ihrer Entscheidung, insbesondere des mit der Beratung begonnenen Erziehungsprozesses, weitere Maßnahmen

anwenden, um staatliche und gesellschaftliche Kräfte zur Überwindung von Ursachen und Bedingungen von Ordnungswidrigkeiten und anderen Rechtsverletzungen zu aktivieren. So kann sie beschließen, die Entscheidung für einen bestimmten Zeitraum, höchstens jedoch zwei Wochen, im Betrieb zu veröffentlichen, wenn dadurch ihre erzieherische Wirkung gefördert wird oder sie von allgemeiner Bedeutung ist. § 21 Abs. 2 KKO ist verantwortungsbewußt anzuwenden, damit nicht anstelle einer erstrebten Erhöhung der erzieherischen Wirkung nachteilige Folgen eintreten. Die Veröffentlichung kann nicht nur schriftlich, zum Beispiel durch Aushang, sondern auch mündlich in einer Belegschafts- oder Gewerkschaftsversammlung erfolgen.

Auch im Ergebnis einer Beratung über eine Ordnungswidrigkeit ist zulässig, daß die Konfliktkommission an Leiter von Betrieben, staatlichen Organen und Einrichtungen, an Vorstände von Genossenschaften und Leitungen gesellschaftlicher Organisationen Empfehlungen gibt, damit Ursachen und Bedingungen von Rechtsverletzungen beseitigt und Mängel und Ungesetzlichkeiten überwunden werden (§ 22 KKO). Diese Möglichkeiten sind voll zu nutzen. Solche Empfehlungen können auch an mehrere Organe gegeben werden. Mit der Empfehlung ist gleichzeitig darauf hinzuweisen, daß der Empfänger gesetzlich verpflichtet ist, dazu innerhalb von zwei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen.

Behandlung von Verkehrsordnungswidrigkeiten

Bei Verkehrsstraftaten kann die Konfliktkommission der Deutschen Volkspolizei auch eine Empfehlung zum Entzug der Fahrerlaubnis und über die Dauer geben. Sofern im Einzelfall eine Verkehrs-Ordnungswidrigkeit zur Beratung übergeben wurde, ist eine solche Empfehlung oder eine andere im Rahmen der Straßenverkehrsordnung und der Straßenverkehrszulassungsordnung ebenfalls möglich.

5. Beratung wegen Verletzung der Schulpflicht

5.1. Begriff der Schulpflichtverletzung

Die Konfliktkommissionen sind ebenso wie die Schiedskommissionen nach § 8 Abs. 2 GGG ausschließlich zuständig, Verletzungen der Schulpflicht zu beraten und zu entscheiden. Diese Tätigkeit wird in der Konfliktkommissionsordnung im Abschnitt IV in den §§ 51 bis 54 geregelt.

Aufgaben der Konfliktkommission

Der Konfliktkommission ist hiermit eine Aufgabe von gesellschaftlicher und betrieblicher Bedeutung übertragen. Sie wirkt darauf ein, gemeinsam mit den Eltern, der Schule, der Kinder- und Jugendorganisation sowie anderen gesellschaftlichen Kräften die allseitige Bildung und sozialistische Erziehung der jungen Generation zu gewährleisten.

Die Beratungen von Schulpflichtverletzungen durch die Konfliktkommission ist eine Form der Einflußnahme der Arbeitskollektive in den Betrieben auf die klassenmäßige Erziehung der Schuljugend, wie § 4 des Arbeitsgesetzbuches festlegt.

Diese Aufgabe verwirklicht die Konfliktkommission einmal dadurch, daß sie die erzieherische Einwirkung der Arbeitskollektive auf solche

Erziehungsberechtigten im Kollektiv lenkt, die ihrer Verantwortung für die Einhaltung der Schulpflicht ihrer Kinder nicht genügend gerecht werden. Zugleich wirkt sie dadurch auf alle im Betrieb tätigen Eltern ein, ihre Erziehungsrechte und -pflichten verantwortungsbewußt wahrzunehmen. Zum anderen erfüllt die Konfliktkommission diese Aufgabe auch, indem sie mit darauf einwirkt, daß die Lehrlinge und andere jugendliche Arbeiter des Betriebes ihrem Recht und ihrer Pflicht zur beruflichen Ausbildung und Vervollkommnung ihrer Allgemeinbildung nachkommen.

Das Arbeitsgesetzbuch fixiert nunmehr ausdrücklich die Pflicht der Lehrlinge, regelmäßig am theoretischen Unterricht und an der berufspraktischen Ausbildung teilzunehmen (§ 133 Abs. 1 AGB).

Zur Erfüllung dieser einheitlichen Aufgabe verfügt die Konfliktkommission über unterschiedliche Rechte und Pflichten bei der Behandlung von Schulpflichtverletzungen der erziehungsberechtigten Betriebsangehörigen und bei der Verletzung der Pflicht zur Bildung als Bestandteil der Arbeitspflicht durch Lehrlinge und andere Jugendliche.

Was sind Schulpflichtverletzungen?

Der § 51 KKO charakterisiert die Schulpflichtverletzung. Danach liegt eine Schulpflichtverletzung dann vor, wenn die Erziehungsberechtigten ungenügend für den regelmäßigen Besuch des Unterrichts ihrer schulpflichtigen Kinder sorgen bzw. sie davon wie auch von der Befolgung der Schulordnung abhalten.

Damit wird zunächst der Personenkreis bestimmt, der von der Konfliktkommission zur Verantwortung gezogen werden kann. Es sind die Eltern und andere Erziehungsberechtigte, das heißt Verwandte oder andere Personen, denen das Erziehungsrecht übertragen wurde (§§ 45 und 46 Familiengesetzbuch). Weiter gehören hierzu der nicht erziehungsberechtigte Ehepartner der Mutter oder des Vaters für die Kinder, die nicht von ihm abstammen, aber im gemeinsamen Haushalt der Ehegatten leben (§ 47 Abs. 2 Familiengesetzbuch). Voraussetzung für die Beratung der Konfliktkommission ist immer, daß einer der verantwortlichen Eltern Angehöriger des Betriebes ist.

Verantwortlichkeit von Jugendlichen

Jugendliche können nicht für Schulpflichtverletzungen von der Konfliktkommission rechtlich zur Verantwortung gezogen werden. Das muß besonders beachtet werden, wenn im Betrieb beschäftigte Lehrlinge oder andere Jugendliche dem Unterricht in der Berufsschule unentschuldigt fernbleiben.

Die allgemeine zehnjährige Oberschulpflicht wird durch die Verfassung als Bestandteil des Grundrechts und der Grundpflicht auf Bildung festgelegt (Art. 25). Das Bildungsgesetz (§ 8) und die Schulpflichtbestimmung (1. DB zum Bildungsgesetz vom 14. Juli 1965; GBl. II Nr. 83 S. 625) legen fest, daß sie an den allgemeinbildenden polytechnischen Oberschulen, an weiterführenden Bildungseinrichtungen (erweiterte Oberschulen), an Sonderschulen und an Berufsschulen zu erfüllen ist. Sie besteht im regelmäßigen Besuch des lehrplanmäßigen Unterrichts und der obligatorischen Schulveranstaltungen, wie Wanderungen, Exkursionen, wissenschaftlich-produktiven Zirkeln, schulischen Arbeits-

einsätzen während des Unterrichtszyklus (§ 4 Abs. 2 Schulpflichtbestimmung). Weiter sind die Schüler verpflichtet, die Schulordnung einzuhalten, das heißt fleißig und gewissenhaft zu lernen, sich gegenüber Erwachsenen und im Schülerkollektiv höflich und anständig zu benehmen, gegenseitige Rücksichtnahme und Hilfsbereitschaft zu üben, sich aktiv am schulischen Leben zu beteiligen sowie die Bestimmungen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes einzuhalten. Sie haben insbesondere den Forderungen der Lehrer, Erzieher sowie der Lehrmeister beim Unterrichtstag in der Produktion nachzukommen, die Hausordnung und die Ordnung des Produktionsbetriebes (beim Unterrichtstag in der Produktion) einzuhalten, das gesellschaftliche Eigentum zu achten und sich im schulischen Bereich diszipliniert zu verhalten (§ 32 Absätze 2 und 3 Schulordnung; vgl. VO vom 20. Oktober 1967 über die Sicherung einer festen Ordnung an den allgemeinbildenden Schulen; GBl. II Nr. 111 S. 626).

Pflicht der Erziehungsberechtigten

Es gehört zum Erziehungsrecht der Eltern, dafür zu sorgen, daß ihre Kinder diesen Forderungen nachkommen (Art. 38 der Verfassung). Eine Verletzung dieser Pflicht ist dann gegeben, wenn sie beispielsweise schulpflichtige Kinder nicht zum Besuch der allgemeinbildenden Oberschule anmelden und dadurch bewirken, daß die Schulpflicht nicht zu dem gesetzlich bestimmten Termin erfüllt wird. All die Kinder, die bis zum 31. Mai des Jahres das 6. Lebensjahr vollendet haben, sind ab 1. September schulpflichtig (§ 1 Abs. 1 Schulpflichtbestimmung).

Arten der Schulpflichtverletzung

Eine Schulpflichtverletzung liegt auch dann vor, wenn die Eltern die Schüler ohne Genehmigung des Direktors auf Urlaubsreisen, Wochenend- und ähnliche Fahrten während der Schulzeit mitnehmen oder den Schülern solche Aufträge erteilen (Betreuung jüngerer Geschwister, häusliche Besorgungen), deren Erfüllung ihnen den Schulbesuch unmöglich macht.

Gleiches ist auch gegeben, wenn die Eltern gemäß § 51 KKO die Kinder von der Befolgung der Schulordnung abhalten. Das kann sich beispielsweise darin ausdrücken, daß sie das Kind durch ihr Verhalten bestärken, sich in der Schule undiszipliniert zu verhalten, Meinungsverschiedenheiten durch Schläge auszutragen, den Forderungen der Lehrer und Erzieher nicht nachzukommen, oder daß sie die Anfertigung der Hausarbeiten als überflüssig abtun.

Ungenügend sorgen auch die Werktätigen für die Einhaltung der Schulpflicht, die das eigenmächtige Fernbleiben ihrer Kinder vom Schulunterricht (sog. Schulbummelei) dulden, es mit nicht stichhaltigen Begründungen zu „entschuldigen" versuchen. Dazu gehören ebenfalls die Schulversäumnisse, die durch Unordnung in der Haushaltführung, durch übertriebene Strenge oder Nachsicht gegenüber den Kindern, durch ungenügende Kontrolle und Lenkung ihrer Freizeit von den Eltern bewirkt werden. Dabei ist es unerheblich, ob die Eltern die Schulversäumnisse von vornherein beabsichtigten oder akzeptierten.

Die Schulpflichtverletzung ist an zwei Voraussetzungen geknüpft, die Verletzung der Erziehungs-, Aufsichts- oder Kontrollpflicht durch die

Erziehungsberechtigten gegenüber den Kindern oder Jugendlichen und das hierdurch bewirkte unberechtigte Fernbleiben vom Unterricht oder die Nichteinhaltung der Schulordnung durch ihre Kinder.

5.2. Zum Antrag auf Beratung der Schulpflichtverletzungen

Antragsberechtigt ist allein der Direktor

Der § 52 Abs. 1 KKO legt fest, daß allein der Direktor der Schule, in die das Kind oder der Jugendliche geht, den Antrag auf Beratung und Entscheidung vor der Konfliktkommission stellen kann. Erhält die Konfliktkommission von anderer Seite Hinweise auf Verletzungen der Schulpflicht (z. B. durch Lehrer der Betriebsberufsschule, durch Mitglieder des Arbeitskollektivs, durch Brigaden, die Patenschaften mit einer Schulklasse haben), so muß sie diese an den Direktor der betreffenden Schule verweisen oder ihn selbst verständigen.

Um die Schulpflichtverletzung mit Erfolg beraten und entscheiden zu können, muß der Antrag enthalten:

- Name und Anschrift der Erziehungsberechtigten
- Name, Alter und Schuljahr des Schülers
- Fehltage (entschuldigte und unentschuldigte)
- Verstöße gegen die Schulordnung, mindestens im letzten Schuljahr
- festgestellte Gründe im Verhalten der Erziehungsberechtigten
- bisher erfolglos durchgeführte Maßnahmen der Schule und der Elternvertretungen.

Letzteres ist deshalb erforderlich, weil die Schule als Zentrum der kommunistischen Bildung und Erziehung zunächst selbst mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln in Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Kräften (Elternbeirat und -aktiv, Kinder- und Jugendorganisation, aber auch den Arbeitskollektiven der Eltern) der Schulpflichtverletzung entgegenwirken muß (§ 6 Abs. 1 Schulpflichtbestimmung). Die Schule ist für die Erfüllung der ihr übertragenen Bildungs- und Erziehungsaufgaben voll verantwortlich und – wie die Praxis beweist – in der Lage, beginnenden Schulpflichtverletzungen erfolgreich zu begegnen.

Wenn der Antrag unvollständig ist

Läßt der Antrag diese oder jene Angaben vermissen, dann ist die Konfliktkommission berechtigt, ihn an den Direktor zurückzugeben (§ 52 Abs. 2 KKO). Das sollte jedoch immer mit Hinweisen verbunden sein, welche Angaben notwendig sind; in Einzelfällen sollte der Direktor unterstützt werden, seinen Antrag zu vervollständigen.

Die Konfliktkommission kann auch nicht den Antrag des Direktors der kommunalen oder Betriebsberufsschule auf Beratung entgegennehmen, wenn zwar der Berufsschüler, aber nicht seine Eltern im Betrieb arbeiten. Diese Verstöße gegen die Schulpflicht sind zugleich Arbeitspflichtverletzungen des jugendlichen Werktätigen (§ 133 Abs. 1, § 252 Abs. 2 AGB). Sie kann hier auf Antrag des Betriebsleiters (§ 255 Abs. 3 AGB) eine Beratung aufgrund des § 28 KKO durchführen. Da hier der junge Betriebsangehörige arbeitsrechtlich zur Verantwortung gezogen

wird, jedoch nicht die Erziehungsberechtigten wegen der Schulpflichtverletzung, können letzteren gegenüber keine Maßnahmen ausgesprochen werden.

5.3. Inhalt und Ziel der Beratung

Der § 53 Abs. 1 KKO bestimmt das Ziel der Beratung der Konfliktkommission, die in der erzieherischen Einflußnahme auf die Erziehungsberechtigten insbesondere darin besteht, künftig ihrer Sorge für die Erfüllung der Schulpflicht durch die Kinder und Jugendlichen nachzukommen.

Die Konfliktkommission kann davon ausgehen, daß es für die überwiegende Mehrheit aller Eltern eine Selbstverständlichkeit ist, nicht nur allgemein den regelmäßigen Schulbesuch ihrer Kinder zu sichern, sondern sie aktiv beim guten Lernen und Arbeiten zu unterstützen. Diese öffentliche Meinung muß die Konfliktkommission mobilisieren, um auch für die von den Schulpflichtverletzungen betroffenen Kinder und Jugendlichen in vollem Umfang die kommunistische Bildung und Erziehung durch die Oberschule zu gewährleisten.

Ursachen und Bedingungen klären

Um das zu erreichen, muß die Konfliktkommission in der Beratung zunächst die hauptsächlichen Ursachen und Bedingungen der Schulpflichtverletzung klären. Vielfach spielen für die Vernachlässigung der Erziehungspflichten eingeschliffene Lebensgewohnheiten, überlebte Traditionen und ideologische Positionen, eine Verkennung der Verantwortung der Familie für die Entwicklung der Kinder eine Rolle, die nur mit den Erziehungsberechtigten gemeinsam aufgedeckt werden können.

Das schließt ein, das Verhalten der Erziehungsberechtigten entsprechend zu mißbilligen, die bereits eingetretenen bzw. möglichen Folgen in einer labilen Lern- und Arbeitshaltung der Kinder als Boden für weiteres und schwerwiegenderes nicht gesellschaftsgemäßes Verhalten und für Rechtsverletzungen deutlich zu machen. Nicht selten müssen die Grundsätze der kommunistischen Erziehung nahegebracht werden, so die Verantwortung der Familie in der sozialistischen Gesellschaft für die Erziehung der Kinder.

Beide Elternteile müssen anwesend sein

All das zielt darauf ab, bei den Erziehungsberechtigten ein Umdenken und erste Schritte einer veränderten Erziehungspraxis einzuleiten, um erneuten Schulpflichtverletzungen vorzubeugen. Um das zu erreichen, ist es wichtig, daß beide Elternteile an der Beratung teilnehmen, denn sie bestimmen gemeinsam die familiäre Atmosphäre und die Erziehungssituation. Um den angestrebten Erziehungserfolg zu gewährleisten, ist eine zumindest zeitweise Unterstützung der Erziehungsberechtigten in vielen Fällen unmgänglich. Deshalb muß die Teilnahme kompetenter Vertreter der Schule (Direktor, Klassenleiter), des Arbeitskollektivs und möglicherweise des Wohngebietes (Hausgemeinschaft) gesichert werden. Es geht hierbei sowohl um ihre Ratschläge in Erziehungs- und familiären Fragen als auch um direkte Hilfeleistungen.

Im Ergebnis der Beratung muß die Konfliktkommission darüber entscheiden können,

- ob eine Schulpflichtverletzung vorliegt,
- ob die Erziehungsberechtigten dafür verantwortlich sind, daß ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Fernbleiben der Schüler vom Unterricht oder der Nichtbefolgung der Schulordnung und der Verletzung der Erziehungspflichten durch die Erziehungsberechtigten besteht,
- ob und welche Maßnahmen sie für erforderlich hält, die Schulpflichtverletzung zu überwinden,
- in welcher Form sie — wenn notwendig — das Verhalten der Erziehungsberechtigten ausdrücklich verurteilt.

Worüber die KK nicht entscheiden kann

Dagegen kann die Konfliktkommission nicht darüber entscheiden, ob etwa ein Erziehungsberechtigter erziehungsuntüchtig ist, ob eine soziale Fehlentwicklung des Schülers vorliegt oder ob der Lehrvertrag aufzuheben ist. Ergeben sich in der Beratung derartige Anzeichen, dann sind die entsprechenden staatlichen Organe, vor allem die Organe der Jugendhilfe oder die Betriebsleitung, zu informieren.

5.4. Zu den Erziehungsmaßnahmen

Kommt die Konfliktkommission im Ergebnis der Beratung zu der Auffassung, daß die Erziehungsberechtigten Schlußfolgerungen für die künftige Erziehung ihres Kindes gezogen haben, dann ist das Ziel der Beratung erreicht, und sie kann von Erziehungsmaßnahmen absehen (§ 53 Abs. 1, Sätze 2 und 3 KKO). Das muß im Beschluß festgestellt und begründet werden.

Die gesetzlich möglichen Maßnahmen der Konfliktkommission fixiert § 53 Abs. 2 KKO. Ausgehend vom Ziel der Beratung, daß die Eltern künftig ihrer Sorge für die Erfüllung der Schulpflicht durch ihre Kinder nachkommen, sind in fast allen Beschlüssen die *Verpflichtungen der Erziehungsberechtigten zu bestätigen.* Diese Verpflichtungen sollen die Eltern aus der Aussprache mit der Konfliktkommission möglichst selbst als Schlußfolgerung ableiten und dabei die Hinweise anderer Teilnehmer beachten. Der Konfliktkommission obliegt es, sie konkret, abrechenbar zu formulieren. Die Verpflichtungen sollten entsprechend den jeweiligen Umständen vor allem darauf gerichtet sein,

Inhalt der Verpflichtungen

- gezielter auf das Kind oder den Jugendlichen einzuwirken, eine straffe Ordnung und Kontrolle zu schaffen,
- die eigene Lebensführung und, davon ausgehend die Familienbeziehungen, für die Entwicklung des Schülers günstiger zu gestalten,
- eng mit der Schule zusammenzuarbeiten.

Die in einigen Beschlüssen immer noch formulierten allgemeinen Festlegungen in der Art, daß die Erziehungsberechtigten an den Klassenelternversammlungen teilnehmen und dafür einstehen wollen, daß der Sohn das Klassenziel erreicht, sind von geringem Nutzen. Oftmals wur-

den ähnliche Versprechungen bereits wiederholt der Schule gegenüber abgegeben, ohne daß sich etwas positiv veränderte.

Zweckmäßig ist die Gewinnung von Vertretern der Schule oder des Arbeitskollektivs, die in bestimmten Zeitabständen die Einhaltung der Verpflichtungen kontrollieren. Den Erziehungsberechtigten werden Verpflichtungen auferlegt, wenn sie entweder nicht in der Lage sind, aus der Beratung eigene Schlußfolgerungen zu ziehen, oder das verweigern.

Wann eine Rüge aussprechen?

Der *Ausspruch einer Rüge* stellt die ausdrückliche politisch-moralische Verurteilung des Verhaltens der Erziehungsberechtigten dar. Sie wird deshalb bei groben Verletzungen der Erziehungspflicht angewendet; zum Beispiel wenn sich die Erziehungsberechtigten gleichgültig verhalten, wenn sie aus eigensüchtigen Motiven handeln. Mit der Rüge wird also nicht schlechthin ihr Verhalten von der Konfliktkommission mißbilligt.

Die Verpflichtung, *eine Geldbuße* vom Erziehungsberechtigten zu fordern, kann von der Konfliktkommission bestätigt oder auferlegt werden. Sie enthält eine nachhaltige politisch-moralische Verurteilung des Verhaltens der Erziehungsberechtigten, verbunden mit einer materiellen Sanktion. Sie wird nur in Ausnahmen angewendet; zum Beispiel, wenn sich die Erziehungsberechtigten bisher der staatlichen und gesellschaftlichen Einwirkung und Unterstützung verschlossen haben und durch ihr Verhalten ausdrücken, daß sie ihrer Rechtspflicht, für die Einhaltung der Schulpflicht zu sorgen, nicht nachkommen werden, obgleich es ihnen möglich wäre. In diesen Fällen liegt die Gefährdung der Erziehung der Kinder nahe. Es sollten deshalb die Organe der Jugendhilfe bzw. der Staatsanwalt informiert werden. Sie entscheiden, ob die Anordnung staatlicher Erziehungsmaßnahmen durch die Organe der Jugendhilfe oder durch das Gericht in einem familienrechtlichen Verfahren notwendig ist (§ 23 der Jugendhilfeverordnung vom 3. März 1966, GBl. II Nr. 34 S. 215, § 51 Familiengesetzbuch) oder ob die strafrechtliche Verantwortlichkeit wegen Mißachtung der elterlichen Sorgepflicht (§ 142 Strafgesetzbuch) zu prüfen ist.

Besonderes Augenmerk muß die Konfliktkommission darauf richten, *Verpflichtungen des Arbeitskollektivs* (oder einzelner seiner Mitglieder) zu bestätigen (§ 53 Abs. 3 KKO). Hier geht es zum Beispiel um die Hilfe bei der Erfüllung schulischer Aufgabenstellungen. Das ist dann wichtig, wenn die Erziehungsberechtigten trotz guten Willens den hohen Anforderungen allein nicht gewachsen sind. Zugleich wird dadurch die Verantwortung des Arbeitskollektivs für die Entwicklung seiner Mitglieder und der Jugend gestärkt. Sorgfältig ist auch zu überprüfen, ob die Verpflichtung anderer Kollektive (Hausgemeinschaften) oder einzelner Bürger möglich und erfolgversprechend ist.

Belehrung des Schülers?

Durch die *Belehrung von Schülern*, die älter als 14 Jahre sind, über die Schulpflicht (§ 53 Abs. 4 KKO) wirkt die Konfliktkommission unmittelbar erzieherisch auf den Jugendlichen ein, ohne ihn rechtlich verantwortlich zu machen. Die Belehrung muß immer darauf gerichtet

sein, anknüpfend an berufliche Wünsche und Freizeitinteressen, dem jungen Menschen die Bedeutung des Schulbesuchs und des Lernens für seine spätere Entwicklung vor Augen zu führen.

Die Konfliktkommission kann Verpflichtungen des Schülers entgegennehmen, jedoch nicht bestätigen. Die Erfahrungen besagen, daß in der Regel die Belehrung erfolgen soll.

Neben diesen in § 53 Absätze 2 bis 4 KKO vorgesehenen Maßnahmen hat die Konfliktkommission bei der Behandlung von Schulpflichtverletzungen das Recht, gemäß § 22 Abs. 1 KKO *Empfehlungen* an die Leiter staatlicher Organe, Einrichtungen, Betriebe und gesellschaftlicher Organisationen zu richten. Sie zielen hier vor allem darauf ab, die Schulpflichtverletzung mittels organisatorischer Maßnahmen staatlicher und gesellschaftlicher Organisationen überwinden zu helfen.

Entscheidung in Abwesenheit zulässig

Der § 54 Satz 1 KKO enthält das Recht der Konfliktkommission, über die Schulpflichtverletzung auch in Abwesenheit der Erziehungsberechtigten zu entscheiden. Voraussetzung hierfür ist, daß die Eltern unbegründet sowohl zur ersten als auch zur zweiten angesetzten Beratung nicht erscheinen, daß der Sachverhalt aufgrund des Antrags des Direktors der Schule und eventueller vorbereitender Aussprachen aufgeklärt und entsprechend § 17 Absätze 1 und 2 KKO ein Beschluß möglich ist. In dem Beschluß können die in § 53 Absätze 2 und 3 KKO genannten Maßnahmen festgelegt werden.

Können die Umstände der Schulpflichtverletzung nicht eindeutig geklärt werden, oder erweist sich der Antrag des Direktors der Schule als unbegründet, dann kann die Konfliktkommission beschließen, den Antrag an den Direktor zurückzugeben (§ 54 Satz 2 KKO).

6. Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten

6.1. Grundsätze der Beratung

Zuständigkeit nach GGG und KKO

Entsprechend dem § 8 des Gesetzes über die gesellschaftlichen Gerichte (GGG) und den §§ 55 bis 57 der Konfliktkommissionen (KKO) sind die Konfliktkommissionen auch für die Entscheidung einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten zuständig. Damit tragen die gesellschaftlichen Gerichte ebenfalls eine große Verantwortung für die konsequente Durchsetzung des Zivilgesetzbuches (ZGB) vom 19. Juni 1975 (GBl. I Nr. 27 S. 465).

Im Zivilrecht der Deutschen Demokratischen Republik finden — wie es in der Präambel des ZGB heißt — die von den Anschauungen der Arbeiterklasse bestimmten Prinzipien der sozialistischen Moral Ausdruck. Es fördert vor allem den aktiven Einsatz der Bürger und ihrer Kollektive zur Mehrung und zum Schutz des sozialistischen Eigentums, ihre umfassende Mitwirkung an der Gestaltung der Arbeits- und Lebensbedingungen und an der Entwicklung eines sozialistischen Gemeinschaftslebens sowie ihr verantwortungsbewußtes Handeln bei der Ver-

hütung und Abwehr von Schäden am Leben und an der Gesundheit der Bürger.

Mit Grundsätzen des ZGB vertraut werden

Um richtige, dem Anliegen des sozialistischen Zivilrechts entsprechende Entscheidungen zu treffen, müssen die Konfliktkommissionen von folgenden Grundsätzen ausgehen, die den Gegenstand und Inhalt des sozialistischen Zivilrechts charakterisieren:

- Das sozialistische Zivilrecht dient der weiteren Erhöhung des materiellen und kulturellen Lebensniveaus des Volkes und der Entwicklung der Bürger zu allseitig gebildeten sozialistischen Persönlichkeiten. Es gestaltet die verfassungsmäßig garantierten Grundrechte und Grundpflichten der Bürger weiter aus. Es regelt die Beziehungen, die von den Bürgern zur Befriedigung ihrer materiellen und kulturellen Bedürfnisse mit Betrieben sowie untereinander eingegangen werden. Es schützt das sozialistische Eigentum, die Persönlichkeit und das persönliche Eigentum der Bürger (vgl. § 1 ZGB).
- Die zivilrechtlichen Bestimmungen sind so durchzusetzen, daß die sich in der DDR entwickelnden sozialistischen Gemeinschaftsbeziehungen weiter gefördert werden. Das ZGB ist darauf gerichtet, die Übereinstimmung der individuellen und kollektiven Interessen mit den gesellschaftlichen Erfordernissen zu sichern (vgl. § 2 ZGB).
- Die Bestimmungen des ZGB sind so auszulegen und anzuwenden, daß die Leistung des Bürgers für die sozialistische Gesellschaft Grundlage für seinen Anteil am gesellschaftlichen Reichtum und den Erwerb des persönlichen Eigentums, für die Gestaltung seines Lebens und seiner sozialen Sicherheit sowie für die Entwicklung seiner Persönlichkeit ist (vgl. § 3 ZGB).
- Die Entscheidungen der Konfliktkommissionen müssen darauf gerichtet sein, die Bürger zum verantwortungsbewußten Verhalten gegenüber dem Leben, der Gesundheit und der Persönlichkeit der Mitbürger, dem sozialistischen und dem persönlichen Eigentum zu erziehen, Rechtsverletzungen vorzubeugen sowie Schäden abzuwenden (vgl. § 4 ZGB).

Worüber kann die KK beraten?

Die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen für die Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten sowie die damit zu beachtende Verfahrensweise sind in den §§ 57 ff. KKO geregelt. Danach berät die Konfliktkommission über die auf folgenden Gebieten auftretenden Konflikte:

- einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen, die 500 Mark nicht wesentlich übersteigen,
- Streitigkeiten wegen der Erfüllung rechtsverbindlich festgelegter Unterhaltsverpflichtungen,
- andere Rechtsstreitigkeiten mit einfachem Sachverhalt zwischen Bürgern, die im alltäglichen Leben aus Verletzungen ihrer Rechte und Pflichten, insbesondere im Zusammenleben in der Haus- und Wohngemeinschaft, entstehen,
- einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen dem Betrieb und den Betriebsangehörigen.

Wer kann einen Antrag stellen?

Einen Antrag vor der Konfliktkommission wegen einfacher zivilrechtlicher Streitigkeiten können stellen:

1. ein oder mehrere Bürger
2. Hausgemeinschaftsleitungen
3. der Betrieb, bei dem der Antragsgegner beschäftigt ist.

Zu 1: Einen Antrag auf Beratung von zivilrechtlichen Streitigkeiten vor der Konfliktkommission kann grundsätzlich jeder Bürger stellen. Dabei braucht der Antragsteller keinesfalls Angehöriger des Betriebes zu sein, in dem die Konfliktkommission tätig ist. Auch ein Rentner oder eine Hausfrau kann sich beispielsweise mit zivilrechtlichen Ansprüchen gegen einen im Betrieb beschäftigten Werktätigen an die dafür zuständige Konfliktkommission wenden. Handwerker oder Einzelhändler sind ebenfalls vor der Konfliktkommission antragsberechtigt, wenn sich ihr zivilrechtlicher Anspruch aus einem mit ihrem Gewerbebetrieb zusammenhängenden Streit ergibt (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 5 Punkt 5.11.).

Bei der Antragstellung von Jugendlichen sind die Bestimmungen des Zivilrechts über Handlungsfähigkeit, Vertretung und Vollmacht (§§ 49 ff. ZGB) zu beachten. Danach können Jugendliche bis zu 18 Jahren Rechte und Pflichten nur mit Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters begründen. Verträge, die ohne vorherige Zustimmung (Einwilligung) abgeschlossen werden, erlangen durch die nachträgliche Zustimmung (Genehmigung) des gesetzlichen Vertreters Wirksamkeit. Einseitige Rechtsgeschäfte dagegen, die ohne Einwilligung vorgenommen werden, sind nichtig. Zu beachten ist dabei, daß Verträge, die zur Befriedigung täglicher Lebensbedürfnisse abgeschlossen werden, keiner Zustimmung des gesetzlichen Vertreters bedürfen. Jugendliche, die das 16. Lebensjahr vollendet haben, können Verträge abschließen, wenn die Zahlungsverpflichtungen aus eigenen Mitteln erfüllt werden. Sind Jugendliche Antragsgegner, so ist ebenfalls zu beachten, daß sie ohne Genehmigung des gesetzlichen Vertreters (Einwilligung) keine Verpflichtungen übernehmen oder durch die Konfliktkommissionsentscheidung verpflichtet werden können. Eine Ausnahme davon bildet lediglich die Wiedergutmachung eines Schadens durch eigene Arbeit bzw. durch Zahlungsverpflichtungen, die aus eigenen Mitteln (z. B. Lehrlingsentgelt) erfüllt werden kann (vgl. hierzu auch OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 5.4.).

Auch Hausgemeinschaften antragsberechtigt

Zu 2: Antragsberechtigt vor der Konfliktkommission sind auch Haus- und Wohngemeinschaften bei Streitigkeiten, die sich aus dem Zusammenleben der Bürger in den Haus- und Wohngemeinschaften der Bürger ergeben (§ 58 Abs. 2 KKO). Zu beachten ist dabei § 119 ZGB, wonach sich die Mietergemeinschaft vor allen Dingen kameradschaftlich mit denjenigen Mietern auseinandersetzen wird, die ihre Pflichten aus dem Mietvertrag nicht erfüllen, insbesondere den Mietpreis nicht regelmäßig und pünktlich zahlen oder die Wohnnung und die Gemeinschaftseinrichtungen nicht pfleglich behandeln und die Regeln des Zusammenlebens mißachten. Damit helfen die Mietergemeinschaften, Konflikte gar nicht erst entstehen zu lassen bzw. sie im Kreis der Mitbewohner beizulegen. Ist eine gütliche Beilegung des Konflikts aller-

dings nicht möglich, dann besteht im Rahmen der hier genannten Zuständigkeit die Möglichkeit, sich an die Konfliktkommission zu wenden.

Antragsrecht des Betriebes

Zu 3: Das Antragsrecht des Betriebes in einfachen zivilrechtlichen und anderen Streitigkeiten regelt § 55 Abs. 2 Satz 2 KKO. Danach sind Betriebe dann vor der Konfliktkommission antragsberechtigt, wenn der Antragsgegner (Werktätiger) im Betrieb beschäftigt ist und wenn zwischen beiden zivilrechtliche Streitigkeiten bestehen. Andere Betriebe, staatliche Einrichtungen oder Organisationen (z. B. die Betriebe der Gebäude- und Wohnungswirtschaft) sind nicht antragsberechtigt.

Die Beratung und Entscheidung

Das Ziel der Konfliktkommissionsberatung in einfachen zivilrechtlichen Streitigkeiten ist die Einigung zwischen den Parteien über eine Beilegung des Konflikts (§ 55 Abs. 1 KKO).

Wird diese Einigung zwischen dem Antragsteller und dem Antragsgegner im Verlauf der Beratung vor der Konfliktkommission erzielt, so ist sie von der Konfliktkommission durch Beschluß zu bestätigen (§ 56 Abs. 2 KKO). Voraussetzung dafür ist selbstverständlich, daß die Einigung den Grundsätzen des sozialistischen Zivilrechts entspricht (Bestätigungsentscheidung).

Wenn keine Einigung erreicht wird

Kann während der Beratung keine Einigung erzielt werden, so kann die Konfliktkommission eine Entscheidung treffen, wenn der zu entscheidende Sachverhalt einfach, umfassend aufgeklärt und rechtlich nicht schwierig zu beurteilen ist (§ 56 Abs. 3 KKO). Allerdings ist eine Entscheidung durch die Konfliktkommission nur zulässig, wenn der Antragsteller und der Antragsgegner, also beide gemeinsam, die Entscheidung über den Streitfall durch die Konfliktkommission beantragen. Dieser gemeinsame Antrag ist in das Protokoll aufzunehmen. Sowohl die Konfliktentscheidung als auch die Bestätigungsentscheidung müssen klare Rechte und Pflichten für die Beteiligten enthalten. Das ist sowohl notwendig für die endgültige Überwindung des Konflikts als auch für den zwar seltenen Fall, daß sich Zwangsvollstreckungsmaßnahmen zur Erfüllung der den beiden Beteiligten oder einem Beteiligten obliegenden Pflichten erforderlich machen.

Kommt während der Beratung zwischen den Beteiligten keine Einigung zustande, und wird von ihnen auch keine Entscheidung durch die Konfliktkommission beantragt, dann stellt die Konfliktkommission die Beratung durch Beschluß ein (§ 57 Abs. 3 KKO). Dieser Beschluß ist schriftlich zu formulieren.

6.2. Einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen

Zur Befriedigung ihrer materiellen und kulturellen Bedürfnisse gehen die Bürger untereinander sowie mit Betrieben rechtliche Beziehungen

ein, die durch das sozialistische Zivilrecht geregelt werden. Ebenso schützt das Zivilrecht das sozialistische Eigentum, die Persönlichkeit und das persönliche Eigentum der Bürger (§ 1 Abs. 1 ZGB).

Einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen, die sich aus der Nichterfüllung von vertraglichen Vereinbarungen ergeben, nehmen in der Arbeit der Konfliktkommissionen auf zivilrechtlichem Gebiet einen breiten Raum ein. Sie können ebenfalls infolge von Straftaten und Verfehlungen oder anderen Pflichtverletzungen, die gegen die Gesundheit von Bürgern gerichtet sind und die Schadenersatzansprüche des Geschädigten nach sich ziehen, entstehen.

Zuständigkeit wird durch Höhe des Anspruchs begrenzt

Die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen für die Beratung über einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen ergibt sich aus § 55 KKO. Allerdings wird die Zuständigkeit durch die Höhe des Anspruchs begrenzt. Die Konfliktkommission ist bei Streitigkeiten wegen Geldforderungen nur bis zur Höhe von etwa 500 Mark zuständig. Wird dieser Betrag erheblich überschritten, so sollte die Konfliktkommission den Antrag auf Beratung ablehnen und den Antragsteller auf die Geltendmachung der Forderung vor dem Kreisgericht verweisen.

Streitigkeiten aus dem Kaufvertrag

Das Zivilgesetzbuch der DDR regelt im dritten Kapitel die rechtlichen Beziehungen, die sich beim Kauf von Waren ergeben. Die Bestimmungen über den Kauf dienen der Sicherung der Rechte der Bürger und der Erhöhung der Verantwortung der Betriebe und des Einzelhandels bei der Versorgung der Bürger mit Konsumgütern entsprechend ihren wachsenden materiellen und kulturellen Bedürfnissen (§ 133 ZGB).

Pflichten des Verkäufers nach § 139 ZGB

Die zivilrechtlichen Bestimmungen über die Rechte und Pflichten beim Kauf regeln sowohl die Beziehungen zwischen Bürgern und Betrieben des Einzelhandels als auch der Bürger untereinander beim Kauf von Waren. Um eine Beratung über Streitigkeiten aus dem Kaufvertrag zwischen Bürgern sachdienlich durchführen zu können, müssen die Konfliktkommissionsmitglieder daher auch über die wichtigsten Grundkenntnisse der hierfür geltenden Bestimmungen des Zivilgesetzbuches verfügen. Zu Streitigkeiten aus dem Kaufvertrag kann es dann kommen, wenn einer der Beteiligten seine Pflichten aus dem Kaufvertrag nicht erfüllt. Nach § 139 ZGB ist der Verkäufer verpflichtet, dem Käufer die Ware in einwandfreier Beschaffenheit zu übergeben und ihm das Eigentum an der Ware zu verschaffen. Der Käufer ist verpflichtet, den durch gesetzliche Preisvorschriften festgelegten oder den vereinbarten zulässigen Kaufpreis zu zahlen und die Ware abzunehmen. Das Eigentum geht mit der Übergabe der Ware und der Zahlung des Kaufpreises auf den Käufer über, soweit nichts anderes vereinbart ist.

Bei der Geltendmachung von Käuferrechten vor der Konfliktkommission wird es sich in der Regel um Streitigkeiten aus dem Kauf gebrauchter Waren handeln. Natürlich hat auch in einem solchen Fall der Verkäufer der Ware dem Käufer dafür einzustehen, daß sie nicht mit

Mängeln behaftet ist, die den Gebrauchswert der Ware entgegen den Vereinbarungen beeinträchtigen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang der § 159 ZGB, der die Garantie bei wertgeminderten und Gebrauchtwaren regelt. Sie beträgt beim Kauf gebrauchter Waren drei Monate (anstelle der sonstigen Garantiezeit von sechs Monaten). Innerhalb dieser Zeit kann der Käufer Preisminderung oder Preisrückzahlung sowie Erstattung seiner Aufwendungen verlangen, wenn die Ware bei der Übergabe Mängel hatte, die den vertraglich vorausgesetzten Gebrauchswert erheblich mindern. Allerdings ist zu beachten, daß bei Kaufverträgen über gebrauchte Waren auch vereinbart werden kann, daß die Garantie weiter beschränkt oder sogar ausgeschlossen werden kann.

Garantie beim Kauf gebrauchter Waren

Streitigkeiten aus Kaufverträgen können sich ebenso aus einer Nichterfüllung oder nicht rechtzeitigen Erfüllung der Zahlungsverpflichtungen des Käufers an den Verkäufer ergeben. Hat beispielsweise ein Kollege einem anderen ein Kofferradio verkauft, es diesem übergeben und mit ihm vereinbart, daß der Kaufpreis bei der nächsten Lohnzahlung beglichen wird, so kann er sich an die Konfliktkommission wenden, wenn der Käufer nicht zahlt und auch nicht auf entsprechende Mahnungen reagiert.

Streitfälle aus Darlehensverträgen

Bei den einfachen zivilrechtlichen Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen handelt es sich häufig um die Durchsetzung von Vereinbarungen aus Darlehensverträgen.

Der Darlehensvertrag kommt dadurch zustande, daß ein Bürger einem anderen einen durch Vertrag bestimmten Geldbetrag überläßt (borgt) und der Darlehensnehmer sich zur Rückzahlung des Betrages an den Darlehensgeber verpflichtet.

Darlehensvertrag schriftlich abschließen

Es ist empfehlenswert, einen solchen Darlehensvertrag (auch unter Kollegen) schriftlich abzuschließen, wenn auch mündlich ein solcher Vertrag rechtskräftig zustande kommt. Fehlen jedoch Quittungen über den Empfang des Geldes oder über die Rückzahlung des Darlehens, oder sind schriftliche Vereinbarungen über die Fälligkeit der Rückzahlung (§ 245 ZGB) nicht erfolgt und kommt es darüber zum Streit, so ist es für die Konfliktkommission nicht einfach zu entscheiden, ob und in welcher Höhe die geltend gemachte Geldforderung fällig wurde bzw. tatsächlich besteht. Ist über die Fälligkeit nichts vereinbart worden, und ergibt sich aus den Umständen nicht die Fälligkeit der Darlehensforderung, so kann der Darlehensgeber den Vertrag jederzeit mit der Frist von einem Monat kündigen. Verpflichtet sich der Darlehensnehmer in der Beratung der Konfliktkommission zur Zahlung des fälligen Geldbetrages, so sollte eine exakte Zahlungsfrist vereinbart und in der Konfliktkommissionsentscheidung festgelegt werden.

Wer ist bei Mietstreitigkeiten antragsberechtigt?

Geldforderungen auf dem Gebiet des Mietrechts können sich aus der Nichterfüllung der Pflichten sowohl des Mieters als auch des Vermieters ergeben. Antragsberechtigt ist der Mieter vor der Konfliktkommission des Betriebes, in dem der private Vermieter arbeitet, bzw. der private Vermieter — nicht aber die Betriebe der Gebäude- und Wohnungswirtschaft — vor der Konfliktkommission des Betriebes, mit dem der Mieter ein Arbeitsrechtsverhältnis begründet hat.

Anträge an die Konfliktkommission wegen Geldforderungen auf dem Gebiet des Mietrechts sind verhältnismäßig selten. Sie können sich beispielsweise daraus ergeben, daß der Mieter seiner Pflicht zur regelmäßigen und pünktlichen Mietzahlung nicht nachkommt (§ 102 ZGB).

Ist der Zeitpunkt für das Fälligwerden der Geldforderung strittig, weil er beispielsweise im Mietvertrag nicht verbindlich vereinbart wurde, so ist von der Regelung des § 102 Abs. 1 Satz 3 ZGB auszugehen, wonach die Zahlung bis zum 15. des laufenden Monats zu erfolgen hat.

Ebenso können Geldforderungen des Vermieters gegen den Mieter dadurch entstehen, daß der Mieter seiner rechtlichen Verpflichtung zur unverzüglichen Anzeige von Mängeln an der Wohnung, die während der Mietzeit auftreten, nicht nachgekommen ist, oder Mängel, zu deren Beseitigung er selbst verpflichtet war, nicht unverzüglich beseitigt hat (§ 107 Absätze 1 und 2 ZGB). Die gleiche gesetzliche Regelung (§ 107 Abs. 3) verpflichtet den Mieter in einem solchen Fall, dem Vermieter den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen.

Verletzung der Instandhaltungspflicht

Geldforderungen des Mieters gegenüber dem Vermieter beruhen insbesondere auf der Verletzung der Pflicht des Vermieters, dem Mieter die Wohnung in einem zum vertragsgemäßen Gebrauch geeigneten Zustand zu übergeben und die Wohnung in diesem Zustand während der Mietzeit zu erhalten (§ 101 ZGB). Die dafür notwendigen Instandsetzungsmaßnahmen (die malermäßige Instandsetzung obliegt allerdings während der Mietzeit, wenn nichts anderes vereinbart worden ist, dem Mieter) hat der Vermieter durchführen zu lassen. Verletzt er diese Instandsetzungspflicht, so hat er dem Mieter den dadurch entstandenen Schaden zu ersetzen (§ 108 ZGB). Der Mieter ist berechtigt, die Reparaturen selbst durchzuführen oder durchführen zu lassen und die Erstattung der dafür erforderlichen Aufwendungen zu verlangen, wenn er zuvor dem Vermieter eine angemessene Frist zur Beseitigung des Mangels gesetzt hat (etwa einen Monat) (§ 109 Abs. 1 ZGB). Einer vorherigen Anzeige und Fristensetzung bedarf es dann nicht, wenn die Beseitigung des Mangels keinen Aufschub duldet.

Schadenersatzpflicht

Neben den Geldforderungen, die ihre Grundlage in vertraglichen Beziehungen zwischen den Bürgern haben, gibt es auch solche, die sich aus der Verantwortlichkeit von Bürgern für die Wiedergutmachung von

Schäden ergeben, die sie unter Verletzung der ihnen obliegenden Pflichten einem anderen Bürger rechtswidrig zugefügt haben. Die spezifische Regelung hierfür finden wir im zweiten Kapitel des ZGB (§§ 330 ff.).

Verschulden ist stets zu prüfen

Bei Anträgen auf Wiedergutmachung von Schäden sollte die Konfliktkommission die Regelung des § 330 beachten, wonach die Verpflichtung eines Bürgers zum Schadenersatz entfällt, wenn er den Schaden nicht schuldhaft (d. h. vorsätzlich oder fahrlässig) verursacht hat.

Vorsätzlich handelt ein Bürger, der den Schaden bewußt herbeigeführt oder sich bewußt damit abgefunden hat, daß als mögliche Folge seines Handelns ein Schaden eintritt.

Fahrlässig handelt ein Bürger, der den Schaden dadurch verursacht, daß er sich aus mangelnder Sorgfalt, aus Leichtfertigkeit, Gleichgültigkeit oder aus ähnlichen Gründen nicht so verhält, wie es in der gebotenen Lage entsprechend den allgemein an ihn zu stellenden Anforderungen zur Vermeidung des Schadens notwendig ist.

Schadenersatzanforderungen werden von den Geschädigten oftmals auch im Zusammenhang mit einer Beratung wegen eines Vergehens oder einer Verfehlung (z. B. Körperverletzung oder Diebstahl) geltend gemacht. Sie können auf Antrag in die Beratung der Konfliktkommission über das Vergehen oder die Verfehlung einbezogen werden, wenn eine Klärung ohne weitere Vorbereitung möglich ist (§ 15 KKO). Auch hier ist jedoch zu beachten, daß in den Fällen, in denen der Schaden erheblich die 500-Mark-Grenze überschreitet, sich die Konfliktkommission für nicht zuständig zu erklären und den Antrag an das Kreisgericht zu verweisen hat (§ 55 KKO).

Wie ist Schadenersatz zu leisten?

Durch den Schadenersatz ist der Geschädigte materiell so zu stellen, als wäre das schädigende Ereignis nicht eingetreten. Der Schadenersatz ist in der Regel in Geld zu leisten. Allerdings können die Beteiligten auch eine andere Art des Ersatzes vereinbaren, insbesondere eine Wiederherstellung des ursprünglichen Zustands durch Arbeitsleistung (§ 337 ZGB).

Bei Anträgen auf Wiedergutmachung des Schadens sollte die Konfliktkommission bereits in der Vorbereitung der Beratung klären, ob der Schädiger haftpflichtversichert ist. In einem solchen Fall ist darauf hinzuweisen, daß der Schaden der Staatlichen Versicherung zu melden ist, damit diese den Schadensfall bearbeiten und erledigen kann. Möglich ist es auch, daß ein Mitarbeiter der Staatlichen Versicherung der DDR vor der Konfliktkommission seine Auffassung zur Sache darlegt (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 5.3.).

Bei der Bearbeitung und Entscheidung über Geldforderungen von Bürgern durch die Konfliktkommission sind die Regelungen des Zivilgesetzbuches über die Verjährung (§§ 472 ff.) zu beachten. Nach Ablauf der Verjährungsfrist kann die Konfliktkommission nur dann über einen Antrag beraten, wenn dafür schwerwiegende Gründe vorliegen und es im Interesse des Gläubigers dringend geboten erscheint und dem Schuldner zuzumuten ist.

6.3. Streitigkeiten wegen Erfüllung rechtsverbindlich festgestellter Unterhaltsverpflichtungen

Unterhaltsverpflichtung muß bereits festgelegt sein

In der Regel werden die Unterhaltsverpflichtungen freiwillig erfüllt. Die Verpflichteten leisten ihren Unterhalt sowohl fristgemäß als auch in der festgelegten Höhe. Bei Unterhaltsschuldnern, die aus Nachlässigkeit oder Saumseligkeit ihren Unterhaltsverpflichtungen nicht nachkommen, genügt meist eine Belehrung, um sie zur regelmäßigen Zahlung anzuhalten. Ist der Unterhaltsschuldner hartnäckig, und zahlt er trotz Mahnung und Belehrung nicht oder nicht regelmäßig oder nicht in der festgelegten Höhe, so kann sich der Unterhaltsberechtigte an das zuständige gesellschaftliche Gericht wenden.

Die Beratung setzt voraus, daß die Unterhaltsverpflichtung dem Grunde und der Höhe nach feststeht. Sie muß durch rechtskräftiges Urteil eines staatlichen Gerichts, durch eine gerichtlich bestätigte Einigung oder durch einen vom Organ der Jugendhilfe, vom staatlichen Notariat oder ausnahmsweise vom Leiter des Standesamtes beurkundeten Vertrag festgestellt sein (§ 55 FGB). In manchen Fällen genügt auch ein entsprechender Vertrag zwischen den Beteiligten. Für die Beratung über den Grund und die Höhe eines geforderten Unterhalts sind die gesellschaftlichen Gerichte folglich nicht zuständig.

In der Beratung über diese Streitigkeiten geht es grundsätzlich um die *Erfüllung* der rechtsverbindlich festgestellten Unterhaltsverpflichtungen. Es kommt also darauf an, dem Unterhaltsverpflichteten in der Beratung mit Hilfe des Arbeitskollektivs deutlich zu machen, daß er verpflichtet ist, seinen Unterhaltsverpflichtungen nachzukommen, wenn er mögliche Zwangsvollstreckungsmaßnahmen abwenden will.

OG-Richtlinie gibt Orientierung

In der OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 5.5. und Ziff. 8.3.2. sind wichtige Orientierungen für die Behandlung dieser Streitfälle gegeben. Danach besteht das Ziel der Beratung darin, unpünktliche oder säumige Unterhaltsverpflichtete im Wege der gesellschaftlichen Erziehung und Selbsterziehung dazu anzuhalten, die ihnen rechtsverbindlich auferlegten Verpflichtungen zu erfüllen. Dabei ist eine Einigung anzustreben, in der konkrete Zahlungstermine, Ratenzahlungen oder Stundungen festgelegt werden sollten. Sind bereits Rückstände entstanden, so können diese durch Vereinbarung monatlicher Ratenzahlungen durch den Verpflichteten beglichen werden. Bestandteil der Einigung sollte auch die Regelung sein, daß der gesamte Rückstandsbetrag dann fällig wird, wenn die Raten vom Verpflichteten nicht termingemäß gezahlt werden. Bei der Beratung über den Inhalt der Einigung sollten die Konfliktkommissionen besonders auf diese Möglichkeit hinweisen.

Erklärt sich der Unterhaltsverpflichtete in Übereinstimmung mit dem Unterhaltsberechtigten damit einverstanden, daß der jeweils fällige Unterhaltsbetrag und, falls solche bestehen, auch die Raten durch den Betrieb vom Lohn einbehalten werden, dann hat der Betrieb gemäß § 85 Abs. 3 ZPO der Abtretung zuzustimmen und die Zahlung der dem Unterhaltsberechtigten zustehenden Beträge zu veranlassen. Eine Abtretung wirkt nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses mit dem

bisherigen Betrieb weiter und verpflichtet nach § 113 Abs. 3 ZPO auch die Betriebe, mit denen der Abtretende ein neues Arbeitsrechtsverhältnis begründet. Die Abretungserkärung ist an den anfordernden Betrieb abzugeben.

In diesem Zusammenhang ist noch auf die Regelung in § 88 Abs. 3 ZPO hinzuweisen. Darin heißt es: Sind vollstreckbare Unterhaltsansprüche, die trotz eingeleiteter Vollstreckungsmaßnahmen gegen den Unterhaltsverpflichteten nicht durchgesetzt werden konnten, gemäß § 21 Abs. 2 Familiengesetzbuch auf ein staatliches Organ übergegangen, so hat der Unterhaltsverpflichtete einen Aufschlag in Höhe von 15 Prozent des übergegangenen Anspruchs zu zahlen. In besonderen Fällen kann das zuständige Organ von der Erhebung des Aufschlags absehen.

Einigkeit über Höhe des Rückstandes

Berät die Konfliktkommission über die Nachzahlung eines Unterhaltsrückstandes, so muß sie prüfen, ob über die Höhe des Rückstandes Einigkeit besteht. Bestehen über die Höhe des Rückstandes unterschiedliche Standpunkte, dann ist keine Möglichkeit für eine Einigung oder eine Entscheidung der Konfliktkommission gegeben. In diesen Fällen ist der Antragsteller an das zuständige Kreisgericht zu verweisen, um dort eine Vollstreckung der bestehenden Unterhaltsverpflichtungen durchzusetzen.

Besteht über die Höhe des Unterhaltsrückstandes Einigkeit, so kann die Konfliktkommission über den Antrag beraten. Hierbei wird in der Regel eine Einigung über die ratenweise Tilgung des Unterhaltsrückstandes zustande kommen. Dabei sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des Verpflichteten zu beachten. So wäre zu prüfen, welches Einkommen der Unterhaltsverpflichtete hat, ob er über Vermögen verfügt und ob weitere Unterhaltsverpflichtungen vorliegen. Es ist festzulegen, daß die Raten mit dem laufenden Unterhalt zu zahlen sind. Auch diese Einigung sollte den Vermerk enthalten, daß die Ratenzahlung nur so lange gelten soll, wie sie pünktlich erfolgt, andernfalls der gesamte Betrag fällig wird.

Wird in der Beratung der Konfliktkommission eine Einigung über die Art der Tilgung des Rückstandes zwischen den Beteiligten nicht erreicht, so kann die Konfliktkommission selbst eine Entscheidung treffen, wenn der Antragsteller und der Antragsgegner gemeinsam eine solche Entscheidung beantragen (§ 56 Abs. 3 KKO).

Nicht zuständig für Unterhaltsabänderungen

Nicht zuständig ist die Konfliktkommission für Unterhaltsabänderungen. Wendet sich ein Unterhaltsberechtigter oder -verpflichteter an die Konfliktkommission mit einem derartigen Antrag, so hat sie die Behandlung der Sache wegen Unzuständigkeit abzulehnen und den Antragsteller mit seinem Antrag an das zuständige Kreisgericht zu verweisen.

Dennoch kann es ausnahmsweise vorkommen, daß während der Beratung wegen Erfüllung rechtsverbindlich festgestellter Unterhaltsverpflichtungen die Beteiligten erklären, daß sie eine von Urteil, Einigung oder Urkunde abweichende Vereinbarung treffen wollen. Obwohl die Konfliktkommission eine solche Vereinbarung nicht als Einigung bestä-

ugen kann, sollte sie dem Anliegen der OG-Richtlinie Nr. 28 entsprechen und eine solche Vereinbarung zu Protokoll nehmen. Vorher sollten jedoch die Voraussetzungen für eine Unterhaltsabänderung sorgfältig geprüft werden. Eine Abänderung des im Urteil, in der gerichtlichen Einigung oder in der Urkunde festgelegten Unterhalts kann nur dann erfolgen, wenn sich die für die Bemessung der Höhe und der Dauer des Unterhalts maßgeblichen Umstände wesentlich und nicht nur für kurze Zeit geändert haben. Eine solche Vereinbarung über die Abänderung des Unterhalts steht im Ergebnis jeder anderen wirksamen persönlichen Vereinbarung von Bürgern gleich.

Beschlüsse nicht vollstreckbar

Nach der OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 8.3.2. können Beschlüsse der Konfliktkommission, die in Beratungen wegen Erfüllung rechtsverbindlich festgestellter Unterhaltsverpflichtungen gefaßt werden, nicht für vollstreckbar erklärt werden. Gemäß § 61 KKO können nur solche Entscheidungen vom Kreisgericht für vollstreckbar erklärt werden, die eine Festlegung, Verpflichtung, Einigung über Geldforderungen, Wiedergutmachung des Schadens, Herausgabe von Sachen, Vornahme von Reparaturen usw. enthalten. Der Auffassung einiger Konfliktkommissionen, daß es sich auch hier um eine Einigung wegen Geldforderungen handelt, muß entgegengehalten werden, daß es sich hierbei nicht um eine zivilrechtliche Streitigkeit wegen Geldforderung handelt, sondern um familienrechtliche Ansprüche eines Bürgers. Weiterhin ist zu beachten, daß es einer erneuten Vollstreckbarkeitserklärung nicht bedarf, da bereits eine rechtsverbindlich festgestellte Unterhaltsverpflichtung vorliegt.

6.4. Andere Rechtsstreitigkeiten mit einfachem Sachverhalt, die im alltäglichen Leben zwischen Bürgern aufgrund von Verletzungen ihrer Rechte und Pflichten insbesondere im Zusammenleben in Haus- und Wohngemeinschaften entstehen

Miet -und nachbarrechtliche Streitigkeiten

Als andere Rechtsstreitigkeiten, die im Zusammenleben der Bürger in den Haus- und Wohngemeinschaften entstehen, treten hauptsächlich miet- und nachbarrechtliche Streitigkeiten auf. Die Ursachen liegen zumeist darin, daß die gegenseitigen Rechte und Pflichten nicht bekannt sind bzw. die getroffenen Vereinbarungen nicht eingehalten werden oder ihre Formulierung nicht eindeutig ist. In § 98 ZGB wird dem Vermieter und dem Mieter die Pflicht auferlegt, ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten so genau wie möglich zu vereinbaren. Der Mietvertrag ist dabei die Grundlage für die Gestaltung der Beziehungen zwischen Vermieter und Mieter. Sein Abschluß wird den Partnern in § 99 ZGB auf der Grundlage der Zuweisung des Wohnraumes durch das örtliche Organ zwingend vorgeschrieben. Für den Abschluß von Mietverträgen werden die Anlagen 1 und 2 der Ersten Durchführungsbestimmung vom 24. Oktober 1967 zur Verordnung über die Lenkung des Wohnraumes (GBl. II Nr. 105 S. 739) empfohlen. Bei Streitfällen sollen die Konflikt-

kommissionen, soweit dieser Rechtspflicht noch nicht Genüge getan wurde, darauf hinweisen.

Hausordnung – Bestandteil des Mietvertrages

Wesentlicher Bestandteil des Mietvertrages ist die Hausordnung. Sie dient dazu, „die vertraglichen Rechte und Pflichten, insbesondere bei der Nutzung der Gemeinschaftseinrichtungen, näher zu bestimmen" (§ 106 ZGB). Wurden im Mietvertrag und in der Hausordnung die Rechte und Pflichten so umfassend wie möglich ausgestaltet, dann werden sich Streitfälle weitgehendst vermeiden lassen.

Bei den Streitfällen, die im Zusammenleben in den Haus- und Wohngemeinschaften entstehen, handelt es sich um solche Fragen wie die Nutzung von Gemeinschaftseinrichtungen (z. B. Waschküche, Trockenplatz), die Benutzung von Nebengelassen (z. B. Abstellräume), die Mitbenutzung bestimmter Räume (z. B. Bad, Toilette) sowie die Reinigung der Treppen und des Flures. Auch das Abstellen von Fahrzeugen (z. B. Mopeds, Motorräder), von Fahrrädern und Kinderwagen, das Spielen der Kinder auf dem Hof, das Verursachen ruhestörenden Lärms (z. B. zu lautes Musizieren zur Mittags- und Nachtzeit), die Haltung von Haustieren (z. B. Hühner, Kaninchen, Hunde, Katzen), das Aufstellen von Waschmaschinen usw. können zu Auseinandersetzungen führen, die dann an die Konfliktkommission herangetragen werden.

Streitfälle können sich weiterhin aus dem Zusammenleben zwischen Vermieter und Mieter ergeben. In § 98 ZGB wird der Mietvertrag als Grundlage für die Gestaltung der Beziehungen zwischen Vermieter und Mieter bezeichnet. Die Vereinbarungen im Mietvertrag sollen dazu dienen, „die Wohnräume und Gemeinschaftseinrichtungen durch die Mieter bestmöglich zu nutzen und ein harmonisches Zusammenleben im Wohnhaus zu fördern" (§ 98 Abs. 2 ZGB).

Soweit es sich um Geldforderungen aus rückständiger Miete oder aus Schadenersatzansprüchen handelt, wird auf den Abschnitt 6.2. „Einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen" dieses Buches verwiesen. In diesem Abschnitt geht es um die Beziehungen der Bürger, die sich im Zusammenleben in der Haus- und Wohngemeinschaft und als Grundstücksnachbarn ergeben.

Anliegen: harmonisches Zusammenleben

Wird ein solcher Konflikt an die Konfliktkommission herangetragen, so hat sie anhand der Wohnungszuweisung, des Mietvertrages und der dazugehörigen Hausordnung zu prüfen, ob der Anspruch des Antragstellers begründet ist. Besteht er zu Recht, so hat die Konfliktkommission darauf Einfluß zu nehmen, daß der Antragsgegner in Zukunft ein Verhalten zeigt, das ein harmonisches Zusammenleben in der Wohngemeinschaft gewährleistet. Stellt die Konfliktkommission in der Beratung fest, daß die getroffenen Vereinbarungen nicht eindeutig oder lückenhaft sind, dann sollte sie darauf einwirken, daß die gegenseitigen Festlegungen konkreter formuliert werden. Eine solche Einigung könnte die Konfliktkommission dann im Ergebnis der Beratung gemäß § 56 Abs. 2 KKO bestätigen.

Bei Streitfällen in der Haus- und Wohngemeinschaft empfiehlt es sich, die Hausgemeinschaft mit einzubeziehen, da sie mit die Aufgabe hat, auf solche Mieter Einfluß zu nehmen, die ihre Verpflichtungen aus

dem Mietverhältnis nicht erfüllen, insbesondere die Wohnung und die Gemeinschaftseinrichtungen nicht pfleglich behandeln oder die Regeln des gutnachbarlichen Zusammenlebens mißachten. Was in § 119 ZGB zur Mietergemeinschaft gesagt ist, gilt hier gleichermaßen für die Hausgemeinschaften.

Welche Vereinbarungen wurden getroffen?

In Haus- und Wohngemeinschaften bzw. unter Nachbarn kommt es nicht selten vor, daß sich ein Bürger verpflichtet, einem anderen durch Besorgungen oder sonstige Tätigkeiten kameradschaftlich zu helfen. Das wird insbesondere bei der Unterstützung älterer oder kranker Bürger der Fall sein. Diese unentgeltliche Tätigkeit eines Bürgers für einen anderen oder die Gebrauchsüberlassung von Sachen an einen anderen Bürger wird in den §§ 274 ff. ZGB geregelt. Handelt der Bürger im Auftrag des anderen, dann hat er so zu handeln, wie es den Interessen des anderen Bürgers entspricht. Er hat die ihm gegebenen Hinweise zu beachten und darf nur davon abweichen, wenn es sich durch veränderte Umstände als notwendig erweist und er annehmen kann, daß sein Handeln dem mutmaßlichen Willen des anderen entspricht (§ 275 Abs. 1 ZGB). Handelt der Bürger ohne Auftrag, dann hat er so tätig zu werden, wie es den Interessen und dem mutmaßlichen Willen des anderen entspricht (§ 276 Abs. 1 ZGB). Bei der Beratung über solche Konflikte ist von den Besonderheiten der gegenseitigen Hilfe auszugehen und sorgfältig zu prüfen, welche Vereinbarungen zwischen den Beteiligten getroffen wurden.

Streitfälle zwischen Nachbarn

Streitfälle können sich auch aus der Nutzung der Grundstücke und Gebäude zwischen Grundstücksnachbarn ergeben. Die Beziehungen zwischen Grundstücksnachbarn sind in den §§ 316 bis 322 ZGB geregelt. Der § 316 ZGB verpflichtet die Grundstücksnachbarn, ihre nachbarlichen Beziehungen so zu gestalten, daß ihre individuellen und kollektiven Interessen mit den gesellschaftlichen Interessen übereinstimmen. Sie haben sich so zu verhalten, daß sich aus der Nutzung der Grundstücke und der Gebäude gegenseitig keine Nachteile oder Belästigungen ergeben. In § 317 ZGB wird die Einzäunung von Grundstücken geregelt. Eine generelle Pflicht hierfür enthält das Gesetz nicht, sondern nur für die Nutzer solcher Grundstücke, die eine Beeinträchtigung von Nachbargrundstücken oder öffentlichen Wegen und Straßen zu befürchten haben. Hierbei ist insbesondere an die Tierhaltung (Hühner, Hunde usw.) gedacht. In den §§ 319 und 320 ZGB sind die Rechte und Pflichten der Grundstücksnachbarn bei Überhang (z. B. Äste, Wurzeln, Früchte) und Überbau (z. B. Gebäudeteile) geregelt. Auch in diesen Fällen sollte grundsätzlich von der Konfliktkommission eine Einigung zwischen den Beteiligten über die Beseitigung der Beeinträchtigung angestrebt werden.

Antragsberechtigt sind gemäß § 55 Abs. 2 KKO ein oder mehrere Bürger sowie Hausgemeinschaftsleitungen. Liegt ein Antrag bei der Konfliktkommission vor, dann sollte diese in Vorbereitung der Beratung mit den Beteiligten an Ort und Stelle sprechen, die Ursachen ergründen und darauf hinwirken, daß sich Anstragsteller und Antragsgegner aussöhnen. Die Aussöhnung muß jedoch zur Lösung des Kon-

flikts führen (§ 10 Abs. 1 KKO). Kommt die Aussöhnung in Vorbereitung der Beratung zustande, so sind diese und die hierbei übernommenen Verpflichtungen zu protokollieren (§ 10 Abs. 2 KKO). Einer Bestätigung durch die Konfliktkommission bedürfen diese Aussöhnung und die hierbei getroffenen Verpflichtungen nicht, da es sich hier nicht um eine Einigung handelt, die das gesellschaftliche Gericht gemäß § 56 Abs. 2 KKO im Ergebnis der Beratung erzielt hat. Wichtig ist noch, darauf hinzuweisen, daß die in Vorbereitung der Beratung erzielte Aussöhnung und die hierbei übernommenen Verpflichtungen nicht für vollstreckbar erklärt werden können. Kommen die Beteiligten nach der Aussöhnung ihren Verpflichtungen nicht nach, dann müssen sie erneut Antrag auf Beratung vor der Konfliktkommission stellen.

Wenn keine Aussöhnung erzielt wird

Wurde in Vorbereitung der Beratung keine Aussöhnung erzielt, so hat die Konfliktkommission gemäß § 7 Abs. 3 KKO innerhalb von drei Wochen nach Eingang des Antrags eine Beratung durchzuführen. Hierzu sind nach § 8 Abs. 2 KKO der Antragsteller und der Antragsgegner sowie weitere Bürger, deren Teilnahme zur Lösung des Konflikts erforderlich ist, mindestens fünf Tage vor der Beratung einzuladen. Die Feststellungen, die die Mitglieder der Konfliktkommission bei der vorbereitenden Aussprache getroffen haben, können zum Gegenstand der Beratung gemacht werden.

6.5. Einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen dem Betrieb und den Betriebsangehörigen

Den Konfliktkommissionen ist in § 55 Abs. 1 KKO innerhalb der Zuständigkeit der gesellschaftlichen Gerichte für Beratungen wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten eine wichtige Aufgabe übertragen worden. Dabei handelt es sich um die gütliche Beilegung von einfachen zivilrechtlichen Streitigkeiten zwischen dem Betrieb und den Betriebsangehörigen.

Betrieb ist antragsberechtigt

Antragsberechtigt ist für den Betrieb der Betriebsleiter oder ein von ihm beauftragter leitender Mitarbeiter des Betriebes. Ein solcher Auftrag kann zum Beispiel auch in betrieblichen Regelungen enthalten sein. Die Antragsberechtigung hat die Konfliktkommission bei der Behandlung der Sache stets zu prüfen.

In der Regel handelt es sich bei den Konflikten zwischen dem Betrieb und den Betriebsangehörigen um Streitfälle aus dem Arbeitsrechtsverhältnis. Darunter fallen auch Streitigkeiten, die sich aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis (Werkwohnung) ergeben. Zivilrechtliche Streitigkeiten treten recht selten auf. Den Konfliktkommissionen obliegt es daher, in jedem Falle sorgfältig zu prüfen, ob es sich in der zu behandelnden Sache um eine arbeitsrechtliche oder um eine zivilrechtliche Streitigkeit handelt. Um einen arbeitsrechtlichen Streitfall handelt es sich immer dann, wenn der Konflikt in einem inhaltlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsrechtsverhältnis steht.

Die genaue Abgrenzung zwischen Arbeitsrecht und Zivilrecht ist auch

Abgrenzung zwischen Zivilrecht und Arbeitsrecht

deshalb so bedeutungsvoll, weil beispielsweise die arbeitsrechtliche materielle Verantwortlichkeit des Werktätigen bei fahrlässiger Schadensverursachung gemäß § 261 Abs. 2 AGB auf einen monatlichen Tariflohn, den er zum Zeitpunkt des Schadenseintritts erhalten hat, als Höchstbetrag begrenzt ist. Dagegen haftet aber gemäß § 330 ZGB ein Bürger für einen Schaden, der unter Verletzung ihm obliegender Pflichten rechtswidrig verursacht wurde. Nach § 337 ZGB ist durch den Schadenersatz der Geschädigte materiell so zu stellen, als wäre das schädigende Ereignis nicht eingetreten. Als Schaden im Sinne von § 336 ZGB ist der materielle Nachteil anzusehen, der dem Geschädigten durch die Pflichtverletzung entsteht. Hierzu zählen Folgen von Gesundheitsschäden, Verlust oder Beschädigung des Eigentums, Aufwendungen zur Verringung oder Beseitigung des Schadens sowie die dem Geschädigten entgangenen Einkünfte.

Für die Frage, ob es sich um einen arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Streitfall handelt, sei das Urteil des Obersten Gerichts vom 10. Juli 1973 (2 Zz 13/73) genannt. Der Entscheidung lag folgender wesentlicher Sachverhalt zugrunde: Ein Kraftfahrer benutzte während der Arbeitszeit und entgegen der ihm gegebenen Weisung und ohne Genehmigung einen betriebseigenen Personenkraftwagen für eine Privatfahrt. Dabei verursachte er einen Verkehrsunfall, der zum Totalschaden des Fahrzeugs führte. Der Betrieb machte den Werktätigen für den gesamten Schaden materiell verantwortlich, da der Kraftfahrer außerhalb seiner arbeitsrechtlichen Pflichten gehandelt hat. Der Kraftfahrer aber erwiderte, daß er die Pflichtverletzung innerhalb des Arbeitsrechtsverhältnisses begangen habe und deshalb nur bis zur Höhe eines monatlichen Tariflohnes zur Verantwortung gezogen werden könnte. Das Oberste Gericht entschied in dem genannten Urteil, daß das Handeln des Werktätigen außerhalb des Bereichs des Arbeitsrechtsverhältnisses lag und einen unbefugten Gebrauch eines betriebseigenen Kraftfahrzeugs darstellt. Ein solches widerrechtliches Verhalten ist nicht nach arbeitsrechtlichen Bestimmungen zu beurteilen. Somit hat der Werktätige nach den zivilrechtlichen Bestimmungen für den gesamten Schaden dem geschädigten Betrieb gegenüber einzustehen.

Zusammenhang zum Arbeitsrechtsverhältnis

Ein zivilrechtlicher Anspruch dürfte auch in einem solchen Fall gegeben sein: Ein Buchhalter leiht sich für das Wochenende vom Betrieb eine wertvolle Fotoausrüstung in der Absicht, die Jugendweihefeier seines Sohnes bildlich festzuhalten. Nachdem er einige Aufnahmen gemacht hat, überläßt er die Ausrüstung seinem Nachbarn. Diesem kommt die Ausrüstung abhanden. Alle Nachforschungen danach bleiben erfolglos. Der Buchhalter haftet nunmehr dem Betrieb nicht in Höhe eines monatlichen Tariflohnes nach § 261 Abs. 2 AGB, sondern nach den Regelungen der §§ 330 ff. ZGB, da zwischen der Benutzung der Ausrüstung während der Jugendweihefeier und dem Arbeitsrechtsverhältnis kein inhaltlicher Zusammenhang besteht. Kommt dagegen die Fotoausrüstung während der Verrichtung eines Arbeitsauftrags eines Fotografen des Betriebes schuldhaft abhanden, dann sind die Bestimmungen der

arbeitsrechtlichen materiellen Verantwortlichkeit nach §§ 260 ff. AGB anzuwenden.

Nur bis 500 Mark zuständig

Hat die Konfliktkommission in der Beratung festgestellt, daß es sich um eine einfache zivilrechtliche Streitigkeit zwischen dem Betrieb und dem Betriebsangehörigen handelt, so ist bei der Behandlung der Sache von den Regelungen der §§ 55 ff. KKO auszugehen. Liegt die Höhe der Geldforderung über 500 Mark, dann ist die Konfliktkommission nicht zuständig. Sie hat den Antragsteller an das zuständige Kreisgericht zu verweisen. Bei der Einigung bzw. bei einem Beschluß gemäß § 56 Abs. 3 KKO sollte unter anderem zweifelsfrei die Höhe der Geldforderung angegeben werden, damit der Beschluß unter Umständen vom Kreisgericht für vollstreckbar erklärt werden kann.

Kapitel V: Einspruch und Durchsetzung der Entscheidung

1. Einspruchsrecht

Jede Entscheidung ist überprüfbar

Die Konfliktkommission übt in ihrer Tätigkeit Rechtsprechung aus. Sie ist deshalb verpflichtet, ihre Entscheidungen auf der Grundlage der in der DDR geltenden gesetzlichen Bestimmungen zu treffen (§ 2 GGG). Um ein Höchstmaß von Rechtssicherheit zu gewährleisten und zu garantieren, daß die sozialistische Gesetzlichkeit eingehalten wird, gilt der Grundsatz, daß jede Entscheidung überprüfbar und gegebenenfalls korrigierbar ist. Dementsprechend ist unser sozialistisches Recht so gestaltet, daß die Rechtsentscheidungen von einem Einspruchsorgan überprüft und abgeändert werden können. Das gilt auch für die Entscheidungen der Konfliktkommissionen. In § 13 GGG ist dazu bestimmt, daß gegen die Entscheidungen der gesellschaftlichen Gerichte der Einspruch zulässig ist. Über ihn haben die Kreisgerichte zu entscheiden.

Einzelheiten des Einspruchsrechts

Die näheren Einzelheiten dieses Einspruchsrechts sind in § 58 KKO zu finden. Danach können einen Einspruch einlegen:

- der Antragsteller und der Antragsgegner bei arbeitsrechtlichen, zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten (§§ 24 ff. und 55 ff. KKO),
- der wegen eines Vergehens, einer Verfehlung, einer Ordnungswidrigkeit oder einer Schulpflichtverletzung beschuldigte Bürger (§§ 31 ff., 37 ff., 46 ff., 51 ff. KKO),
- im Falle einer Beleidigung, Verleumdung oder eines Hausfriedensbruchs auch der Antragsteller,
- der Geschädigte,
- bei Jugendlichen die Erziehungsberechtigten,
- der Staatsanwalt.

Der Einspruch des Geschädigten ist auf die Entscheidung über die Wiedergutmachung des Schadens beschränkt. Er kann also beispielsweise keinen Einspruch dagegen einlegen, daß die Konfliktkommission dem beschuldigten Bürger keine Rüge erteilt hat (§ 34 Abs. 2 KKO).

Die Erziehungsberechtigten haben generell, also auch bei der Entscheidung über arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und andere Rechtsstreitigkeiten des Jugendlichen, ein Einspruchsrecht. Dieser Hinweis ist erforderlich, da die Formulierung in § 58 Abs. 1 letzter Satz KKO mißver-

standen werden könnte. Sie lautet: „Ist der Beschuldigte ein Jugendlicher, können auch die Erziehungsberechtigten Einspruch einlegen.“ Aus diesem Satz könnte entnommen werden, daß den Erziehungsberechtigten kein Einspruchsrecht bei Entscheidungen über arbeitsrechtliche, zivilrechtliche und andere Rechtsstreitigkeiten zustehen würde, weil in diesen Beratungen der Jugendliche nicht in der Stellung eines Beschuldigten, sondern als Antragsteller oder Antragsgegner vor der Konfliktkommission steht. Das ist nicht der Fall. Dieser Satz soll lediglich das Einspruchsrecht der Erziehungsberechtigten in den Fällen hervorheben, in denen dem Jugendlichen ein Vergehen, eine Verfehlung oder eine Ordnungswidrigkeit vorgeworfen wird. Diese Formulierung stellt also keine Einschränkung des Einspruchsrechts der Erziehungsberechtigten dar. Zu berücksichtigen ist auch, daß die hier gewählte Bezeichnung „Beschuldigter“ umfassender und nicht identisch mit dem „Beschuldigten“ im Sinne des § 15 StPO ist.

Einspruch muß schriftlich eingelegt werden

Der Einspruch muß schriftlich beim Kreisgericht eingelegt werden. Der Werktätige kann allerdings seinen Einspruch auch zu Protokoll der Rechtsantragsstelle des Kreisgerichts geben. Der Einspruch muß innerhalb einer Frist von 14 Tagen eingelegt werden. Diese Frist beginnt einen Tag nach dem Eingang des Beschlusses der Konfliktkommission beim Werktätigen. Der Beschluß gilt als eingegangen, wenn er dem Werktätigen ausgehändigt oder mit der Post zugestellt worden ist. Hierbei ist zu beachten, daß eine Zustellung auch dann als bewirkt gilt, wenn der Beschluß durch die Post dem Ehepartner des Werktätigen oder einem anderen im Haushalt lebenden Angehörigen ausgehändigt wird. Lehnt der Werktätige im Einzelfall die Annahme der Postsendung ab, dann gilt der Beschluß ebenfalls als zugestellt.

Maßgebend für die Einhaltung der Einspruchfrist ist der Eingang des Einspruchs beim Kreisgericht. Daher muß der Werktätige beachten, daß er den Einspruch rechtzeitig absendet, damit dieser bei normalem Lauf der Post innerhalb der Frist beim Kreisgericht eingeht. Fällt der letzte Tag der Frist auf einen arbeitsfreien Sonnabend, einen Sonntag oder einen Feiertag, so gilt der Einspruch noch als rechtzeitig eingelegt, wenn er am folgenden Werktag beim Kreisgericht eingeht.

Einspruch des Staatsanwalts

Eine besondere Regelung gilt für die Einlegung des Einspruchs durch den Staatsanwalt. Er kann gegen die Entscheidung der Konfliktkommission innerhalb einer Frist von drei Monaten, gerechnet vom Tage der Beschlußfassung an, Einspruch erheben.

Mit dem Einspruch können alle Sachentscheidungen der Konfliktkommission angefochten werden. Das sind alle Beschlüsse, mit denen über einen erhobenen Anspruch abschließend entschieden wird. Hierzu gehören auch die Beschlüsse zur Bestätigung von Einigungen zwischen Antragsteller und Antragsgegner bzw. zwischen dem geschädigten Werktätigen und dem beschuldigten Bürger, die in der Beratung der Konfliktkommission gefaßt wurden.

Ein Einspruch ist auch zulässig gegen Entscheidungen, mit denen die Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen ihre Zuständigkeit für die

Beratung über einen gestellten Antrag verneint hat. Schließlich kann auch die Entscheidung der Konfliktkommission über die Erstattung von Auslagen (§ 20 KKO) selbständig mit dem Einspruch angefochten werden.

Wann ist der Einspruch nicht zulässig?

Ein Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission, mit der ein Antrag des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Nichtgeeignetheit zur Beratung durch die Konfliktkommission zurückgewiesen wird, ist nicht zulässig. Nicht der Anfechtung unterliegen auch alle Beschlüsse zur Durchführung und zum Ablauf der Beratung. Hierzu gehören zum Beispiel Beschlüsse über die Einwendungen eines Beteiligten gegen die Mitwirkung von Mitgliedern der Konfliktkommission in der Beratung (§ 12 KKO).

Gegen Beschlüsse zur Erhöhung der Wirksamkeit der Beratung bzw. der Entscheidung ist ebenfalls kein Einspruch möglich. Das trifft zum Beispiel auf Empfehlungen an den Betriebsleiter zur Überwindung von Ursachen und Bedingungen für Rechtsverletzungen oder auch auf solche Maßnahmen wie die Veröffentlichung von Entscheidungen zu.

Im Einspruch gegen Beschlüsse der Konfliktkommission ist anzugeben, wann der Beschluß durch welche Konfliktkommission gefaßt und wann er übermittelt wurde. Im Einspruch sind die Anträge zu formulieren und zu begründen, aus denen sich ergibt, inwieweit der mit dem Einspruch angegriffene Beschluß abgeändert werden soll. Bei Geldforderungen zum Beispiel wäre der Betrag anzugeben, dessen Zahlung der Werktätige über den im Beschluß festgelegten Betrag hinaus verlangt. Der Antrag ist zu begründen.

Zur Begründung des Antrags

Zur Begründung des Antrags sollten die Umstände und Gesichtspunkte dargelegt werden, die aus der Sicht des Klägers zu einer Abänderung der Entscheidung der Konfliktkommission führen müssen.

Wurde vor der Konfliktkommission in einer arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Streitigkeit eine Einigung erzielt, so kann der Einspruch nur damit begründet werden, daß eine Einigung überhaupt nicht zustande gekommen ist oder daß sie gegen die Grundsätze des sozialistischen Rechts verstößt (§ 58 Abs. 2 KKO).

Sind dem Kläger Beweismittel für sein Vorbringen bekannt, so hat er sie ebenfalls bereits im Einspruchsschreiben anzugeben; im Besitz des Klägers befindliche Urkunden sind beizufügen.

Die Beachtung der dargelegten Erfordernisse bei der Abfassung des Einspruchs fördert eine zügige Verfahrensdurchführung und vor allem eine gezielte Vorbereitung des Verhandlungstermins. Der Werktätige kann sich bei der Abfassung des Einspruchs beraten lassen, auch über die Voraussetzungen für die Einlegung des Einspruchs. Hierzu kann er sich an die gewerkschaftlichen Leitungen und deren Rechtskommissionen im Betrieb wenden, aber auch an andere gewerkschaftliche Leitungen und deren Organe, wie die Rechtsauskunft bei den Kreisvorständen des FDGB. Die gewerkschaftlichen Leitungen entscheiden darüber, ob sie die Prozeßvertretung des Werktätigen übernehmen oder in anderer Weise im Verfahren mitwirken.

2. Entscheidung über den Einspruch

Rechtsgrundlagen für Einspruchsverfahren

Für das Verfahren bei Einsprüchen gegen Beschlüsse der Konfliktkommission gelten in Arbeitsrechtssachen die Vorschriften des Gesetzes vom 19. Juni 1975 über das gerichtliche Verfahren in Zivil-, Familien- und Arbeitsrechtssachen — Zivilprozeßordnung — GBl. I Nr. 29 S. 533). In den anderen Sachen sind die Bestimmungen der Schiedskommissionsordnung entsprechend anzuwenden. Das Verfahren über einen Einspruch, über den die Strafkammer des Kreisgerichts zu entscheiden hat, ist in § 56 der Schiedskommissionsordnung in der Fassung des § 206 Ziff. 1 der Zivilprozeßordnung geregelt. Über den Einspruch gegen eine Entscheidung der Schiedskommission wegen einer Zivil- oder anderen Rechtsstreitigkeit entscheidet die Zivilkammer des Kreisgerichts. Das dabei anzuwendende Verfahren ist in § 57 der Schiedskommissionsordnung in der Fassung des § 206 Ziff. 2 der Zivilprozeßordnung festgelegt.

In Arbeitsrechtssachen hat das Gericht zu prüfen, ob über den Streitfall eine Konfliktkommission entschieden hat. Die Entscheidung des Streitfalles durch die Konfliktkommission ist hier Voraussetzung für eine Verhandlung und Entscheidung durch das Gericht (§ 31 Abs. 1 Ziff.4 ZPO), soweit nicht ein Ausnahmefall vorliegt, daß das Gericht direkt angerufen wird. Ausnahmen sind dann gegeben, wenn eine Konfliktkommission im Betrieb nicht besteht. Zulässigerweise darf das Gericht direkt angerufen werden, wenn der Werktätige aktiven Wehrdienst leistet oder das Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Betrieb beendet ist und die Teilnahme an der Beratung der Konfliktkommission für den Werktätigen mit unangemessenem Zeitaufwand oder mit unzumutbaren persönlichen Belastungen verbunden wäre. Über das Vorliegen dieser Voraussetzungen befindet das Gericht. In Streitfällen über die Zahlung von Vergütung für Neuerervorschläge oder aus Neuerervereinbarungen ist das Gericht direkt anzurufen, wenn der Werktätige zum Betrieb kein Arbeitsrechtsverhältnis hat und auch zum Zeitpunkt der Einreichung des Vorschlags nicht hatte.

Wenn die KK nicht entschieden hat

Liegt eine Entscheidung der Konfliktkommission nicht vor, dann hat das Gericht den Streitfall gemäß § 25 Abs. 1 ZPO an die Konfliktkommission abzugeben. Hierbei handelt es sich nicht um eine Übergabe von Rechtsverletzungen zur Beratung an die Konfliktkommission wie bei Strafrechtsverletzungen. Im Unterschied zu diesen Fällen ist deshalb ein Einspruch der Konfliktkommission gegen die Abgabe des Streitfalles nicht zulässig. Die Konfliktkommission ist hieran gebunden und muß nun eine Entscheidung treffen.

Ein Beschluß liegt nicht vor, wenn die Konfliktkommission nicht in Anwesenheit der Beteiligten beraten hat oder wenn der Vorsitzende der Konfliktkommission dem Antragsteller oder Antragsgegner seine Ansicht zum Streitfall oder zu dessen Erfolgsaussicht mitteilt. Auch in diesen Fällen hat das Gericht den Streitfall zur Beratung an die Konfliktkommission abzugeben. Eine Abgabe ist weiter erforderlich, wenn die Konfliktkommission über einzelne selbständige Anträge nicht entschieden hat, zum Beispiel in einem Streit über eine Beurteilung zwar über

die Anträge zur Änderung der Beurteilung, nicht aber über einen gleichzeitig gestellten Schadenersatzantrag.

Zur Einhaltung der Einspruchsfrist

Liegt eine Entscheidung der Konfliktkommission vor, so ist weiter zu prüfen, ob und wann der Beschluß den Beteiligten übermittelt wurde. Wurde der Beschluß nicht übermittelt, dann wird die Frist zur Erhebung der Klage nicht in Lauf gesetzt. Ist die Übermittlung des Beschlusses erfolgt, so hat das Gericht nunmehr die Einhaltung der Einspruchsfrist festzustellen. Hat der Kläger die Einspruchsfrist von 14 Tagen nicht eingehalten, dann hat ihn das Gericht darauf hinzuweisen. Ihm ist Gelegenheit zu geben, die Gründe für die verspätete Einlegung des Einspruchs darzulegen. Hat der Kläger die verspätete Einlegung des Einspruchs nicht verschuldet, dann ist ihm auf seinen Antrag Befreiung von den nachteiligen Folgen der Fristversäumnis zu gewähren (§ 70 ZPO). Der Antrag auf Befreiung von den Folgen der Versäumnis ist binnen zwei Wochen nach Beseitigung des Hindernisses zu stellen. Im allgemeinen wird davon auszugehen sein, daß mit dem Hinweis des Gerichts auf die verspätete Einlegung des Einspruchs das Hindernis als beseitigt gilt und nunmehr mit Zugang dieses Hinweises die Frist von zwei Wochen zur Stellung des Antrags auf Befreiung von den Folgen der Versäumnis zu laufen beginnt. Eine nicht verschuldete Fristversäumnis könnte beispielsweise dann vorliegen, wenn der Beschluß keine Rechtsmittelbelehrung enthält und die verspätete Einlegung des Einspruchs allein hierauf zurückzuführen ist.

Unterlagen der KK sind heranzuziehen

Das Gericht hat zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung die Unterlagen der Konfliktkommission heranzuziehen und zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung zu machen. Vom Termin der mündlichen Verhandlung ist die Konfliktkommission zu benachrichtigen. Es obliegt ihr selbst, Mitglieder zur Teilnahme an der Verhandlung zu benennen, sofern nicht das Gericht von sich aus die Teilnahme des Vorsitzenden oder von Mitgliedern der Konfliktkommission für erforderlich hält und von sich aus darauf hinwirkt. Das Gericht sollte Mitglieder der Konfliktkommissionen insbesondere dann zur Verhandlung einladen, wenn die Bedeutung und die Auswirkungen der Sache das erfordern und den gesellschaftlichen Aufwand rechtfertigen (§ 43 Abs. 2 Ziff. 1 ZPO).

Stellt das Gericht fest, daß der Beschluß der Konfliktkommission der Sach- und Rechtslage entspricht, dann weist es den Einspruch als unbegründet zurück. Hierdurch wird die von der Konfliktkommission getroffene Entscheidung bestätigt. Nimmt der Kläger seine Klage zurück, so hat das Gericht die Rücknahmeerklärung dem Verklagten und dem Staatsanwalt zuzustellen. Wurde die Klage noch nicht zugestellt, dann ist sie gleichzeitig mit der Rücknahmeerklärung zuzustellen. Der Verklagte kann innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung der Rücknahmeerklärung die Fortsetzung des Verfahrens beantragen. Der Staatsanwalt hat ebenfalls dieses Recht. Wird kein Fortsetzungsantrag gestellt, so verfügt der Vorsitzende der Kammer für Arbeitsrecht die Einstellung des Verfahrens.

Es ist auch zulässig, daß sich die Parteien einigen. Die Verfahrensweise über die Einigung ist in § 46 ZGB geregelt. Hiernach hat das Gericht zu prüfen, ob die Einigung mit den Grundsätzen des sozialistischen Rechts im Einklang steht. Trifft dies zu, so ist der Wortlaut der Einigung durch die Prozeßparteien zu genehmigen, und durch Aufnahme in das Protokoll wird die Einigung bestätigt. Die für die Einigung maßgeblichen Umstände sind im Protokoll anzugeben. Die Prozeßparteien haben das Recht, die Einigung innerhalb von zwei Wochen nach Protokollierung zu widerrufen. Es ist aber auch zulässig, auf den Widerruf zu verzichten. Wird ein solcher Verzicht in der Verhandlung erklärt, dann ist er im Protokoll zu vermerken. Wird die Protokollierung einer Einigung abgelehnt, weil sie den Grundsätzen des sozialistischen Rechts widerspricht, oder wird eine Einigung von den Prozeßparteien innerhalb der festgelegten Frist widerrufen, so ist das Verfahren fortzusetzen.

Einigung der Parteien möglich

Kommt das Gericht im Ergebnis seiner Überprüfung des Streitfalles zu einer anderen Beurteilung der Sach- und Rechtslage, dann hebt es den Beschluß der Konfliktkommission auf und trifft eine eigene Entscheidung.

Wann Aufhebung des Beschlusses der KK?

Die Strafkammer des Kreisgerichts entscheidet über die Einsprüche gegen die Entscheidungen der Konfliktkommission, die in Beratungen wegen eines Vergehens, einer Verfehlung, einer Ordnungswidrigkeit oder einer Schulpflichtverletzung getroffen wurden. Das gilt auch dann, wenn sich der Einspruch des wegen eines Vergehens, einer Verfehlung oder einer Ordnungswidrigkeit beschuldigten Werktätigen ausschließlich gegen die Entscheidung der Konfliktkommission über die Leistung von Schadenersatz richtet.

Die Zivilkammer des Kreisgerichts entscheidet über Einsprüche gegen Entscheidungen, die sich aus Beratungen zivilrechtlicher oder anderer Rechtsstreitigkeiten ergeben. Das sind die Fälle, in denen sich die Bürger als Antragsteller und Antragsgegner vor dem gesellschaftlichen Gericht gegenüberstanden.

3. Durchsetzung der Entscheidung

Die Praxis bestätigt, daß die Bürger die übernommenen oder ihnen als Erziehungsmaßnahmen auferlegten Pflichten grundsätzlich freiwillig erfüllen.

Soweit das ausnahmsweise nicht geschieht, kann die Realisierung der festgelegten Maßnahmen zwangsweise durchgesetzt werden (§ 61 Abs. 1 KKO). Die Voraussetzung dafür ist, daß der Beschluß der Konfliktkommission vom Kreisgericht für vollstreckbar erklärt ist.

In den Fällen, in denen Bürger der in einem Beschluß enthaltenen Festlegung, Verpflichtung oder Einigung in bezug auf Geldforderung, Wiedergutmachung des Schadens, Geldbuße, Herausgabe von Sachen, Räumung bei einer Werkwohnung, Vornahme von Reparaturen und Erstattung von Auslagen nicht nachkommen, kann der Antragsberechtigte die Vollstreckbarkeit darüber beim Kreisgericht beantragen. Hinsicht-

lich der auferlegten Geldbußen ist der zuständige örtliche Rat antragsberechtigt.

Wird der Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission vom Gericht zurückgewiesen, so ist eine notwendige Vollstreckbarkeitserklärung im Urteil auszusprechen (§ 78 Abs. 2 ZPO).

Anträge beim Kreisgericht stellen

Anträge zur Erklärung der Vollstreckbarkeit von Entscheidungen der Konfliktkommission sind bei dem Kreisgericht zu stellen, in dessen Bereich die Konfliktkommission ihren Sitz hat. Über den Antrag auf Vollstreckbarkeit entscheidet die jeweils zuständige Kammer. Dem Antrag auf Vollstreckbarkeit ist eine Abschrift des Beschlusses der Konfliktkommission beizufügen.

Das Gericht prüft, ob die Entscheidung der Konfliktkommission unter Beachtung der Rechtsvorschriften wirksam zustande gekommen ist, ein Einspruch nicht mehr zulässig ist, das heißt die Entscheidung rechtskräftig ist, und ob sie einen vollstreckbaren Inhalt hat. Treffen diese Voraussetzungen zu, so wird der Beschluß ohne mündliche Verhandlung für vollstreckbar erklärt. Die Entscheidung über die Vollstreckbarkeit ergeht unter Mitwirkung von Schöffen. Sie ist durch Beschluß zu treffen und unterliegt keinem Rechtsmittel, das heißt, das Kreisgericht entscheidet endgültig über den Antrag auf Erklärung der Vollstreckbarkeit.

Im Zweifelsfall mündliche Verhandlung

Bestehen Zweifel, ob die Voraussetzungen für die Erklärung der Vollstreckbarkeit vorliegen, dann ist eine mündliche Verhandlung durchzuführen. Hierzu sind die Beteiligten einzuladen, und es können auch Mitglieder der Konfliktkommission zur mündlichen Verhandlung eingeladen werden. Bestehen die Zweifel gegen die Voraussetzungen der Erklärung der Vollstreckbarkeit vor allem darin, inwieweit der Beschluß einen vollstreckbaren Inhalt hat, so kann das Gericht von sich aus den Beschluß der Konfliktkommission vollstreckungsfähig gestalten. Voraussetzung hierfür ist, daß dies dem Ergebnis der Beratung der Konfliktkommission entspricht und hierüber in der mündlichen Verhandlung Klarheit erzielt wurde. Hat beispielsweise die Konfliktkommission in ihrer Entscheidung festgelegt, daß dem Antragsteller die Differenz zwischen der Gehaltsgruppe I II und I III nachzuzahlen ist, so könnte hieraus nicht vollstreckt werden, es wäre aber zulässig, den Geldbetrag im Verfahren zur Erklärung der Vollstreckbarkeit zu ermitteln und insoweit den Beschluß der Konfliktkommission vollstreckungsfähig zu gestalten.

Liegen die Voraussetzungen nicht vor, oder ist die Vollstreckung unzulässig, dann ist die Erklärung der Vollstreckbarkeit ganz oder teilweise zu versagen. Wird die Erklärung der Vollstreckbarkeit der Entscheidung der Konfliktkommission versagt, dann kann der Berechtigte seinen Einspruch durch Erhebung der Klage geltend machen. In Arbeitsrechtssachen muß in diesen Fällen die Klage innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung des die Vollstreckbarkeit versagenden Beschlusses erhoben werden.

Die Konfliktkommissionen sollten deshalb auch darauf achten, daß

ihre Entscheidungen so abgefaßt sind, daß aus ihnen ohne weiteres vollstreckt werden kann. Das bedeutet, bei Forderungen auf Lohn, Entschädigungszahlungen und andere Geldforderungen jeweils den Geldbetrag genau festzulegen. Soweit Handlungen vorzunehmen sind, zum Beispiel die Änderung einer Abschlußbeurteilung, ist so genau wie möglich festzulegen, welche Passagen der Beurteilung und in welchem Sinne zu ändern sind. Die Tatsache, daß nur ausnahmsweise die Vollstreckbarkeit von Beschlüssen beantragt wird und sie in ganz wenigen Fällen versagt werden muß, beweist, daß die Konfliktkommissionen sorgfältig ihre Beschlüsse abfassen und eindeutige Entscheidungen treffen müssen.

Exakte Beschlüsse notwendig

Kapitel VI: Besondere Bestimmungen

1. Dauer der Entscheidungswirkung

Wann wird Entscheidung rechtskräftig?

Mit Rücksicht darauf, daß die Konfliktkommission Entscheidungen auf unterschiedlichen Sach- und Rechtsgebieten trifft, kann die Frage, wie lange deren Entscheidungen wirken, nicht gleichermaßen einheitlich für alle Entscheidungen beantwortet werden.

Unbeschadet dessen kann eine Entscheidung der Konfliktkommission, auf welchem Rechtsgebiet sie auch immer ergehen und welchen Inhalt sie auch jeweils haben mag, nur dann Wirkungen auslösen, wenn sie rechtskräftig ist. Das ist der Fall, wenn die Entscheidung der Konfliktkommission entweder überhaupt nicht angefochten oder aber nach einem Einspruch durch das zuständige staatliche Gericht bestätigt wird. Die Entscheidungen der Konfliktkommission über das Vorliegen

- eines Vergehens
- einer Verfehlung
- einer Ordnungswidrigkeit
- einer Verletzung der Arbeitsdisziplin
- einer Verletzung der Schulpflicht

sowie die deshalb festgelegten Erziehungsmaßnahmen

- bei Vergehen aus § 34 Abs. 2 KKO unter Berücksichtigung der Maßstäbe des § 35 KKO
- bei Verfehlungen aus § 43 KKO in Verbindung mit den §§ 34 und 35 KKO
- bei Ordnungswidrigkeiten aus § 49 KKO in Verbindung mit § 34 Absätze 3 und 4 und § 35 KKO
- bei Verletzungen der Arbeitsdisziplin aus § 29 KKO
- bei Schulpflichtverletzungen aus § 53 KKO

bleiben gemäß § 62 Abs. 1 KKO für die Dauer eines Jahres nach Ablauf der Einspruchsfrist wirksam, soweit hierfür in anderen gesetzlichen Bestimmungen nicht eine längere Frist festgelegt ist. Wird hingegen festgestellt, daß gar keine diesbezügliche Rechtspflichtverletzung vorliegt und deshalb auch nicht auf den Ausspruch einer Erziehungsmaßnahme erkannt, so wird diese Entscheidung sofort wirksam. Der Werktätige kann sich jederzeit hierauf berufen. Die Frist in § 62 Abs. 1 KKO wird in diesem Fall also nicht angewendet.

Die Jahresfrist nach § 62 Abs. 1 KKO beginnt mit dem Ablauf der Einspruchsfrist, das heißt zwei Wochen nach Erhalt des Beschlusses der Konfliktkommission. Dazu ein Beispiel: Wird gegen einen Werktätigen wegen eines Vergehens nach Beratung der Konfliktkommission am 1. März 1978 auf eine Rüge erkannt, und wird dieser Beschluß dem Werktätigen am 8. März 1978 ausgehändigt, so läuft die Einspruchsfrist am 22. März 1978 ab. Ab 23. März 1978 wird also die Jahresfrist in Gang gesetzt, das heißt, die Feststellung über das Vorliegen eines Vergehens sowie die darauf beruhende Sanktion (Rüge) bleibt bis zum 23. März 1979 existent. Das Ergebnis wäre auch dann der Fall, wenn der Werktätige gegen die Erziehungsmaßnahme rechtzeitig Einspruch eingelegt hätte, dieser aber durch das zuständige staatliche Gericht am 15. April 1978 als unbegründet zurückgewiesen worden wäre; denn das Gesetz legt für den Beginn der Jahresfrist nicht den Zeitpunkt des Eintritts der Rechtskraft, sondern den des Ablaufs der Einspruchsfrist fest.

Wann beginnt die Jahresfrist?

Innerhalb dieses Jahres werden an das Verhalten des zur Verantwortung gezogenen Werktätigen besondere Anforderungen gestellt. Er hat zu beweisen, daß er aus seiner Rechtsverletzung für die Zukunft die erforderlichen Schlußfolgerungen zu ziehen gewillt ist. Erfüllt er diese Erwartungen nicht, und wird er beispielsweise innerhalb dieser Jahresfrist erneut straffällig, so kann das für die Beurteilung der Tatschwere von Bedeutung sein. Unter Umständen ist damit auch eine erneute Übergabe der Sache an die Konfliktkommission ausgeschlossen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 3.1.).

Nach Ablauf eines Jahres dürfen dem Werktätigen die Feststellungen über eine von ihm begangene Rechtsverletzung sowie die darauf beruhenden Erziehungsmaßnahmen nicht mehr vorgehalten werden. Das hat auch die Konfliktkommission zu beachten. Sie darf deshalb zum Beispiel nicht nach Ablauf eines Jahres erneut eine Beratung durchführen, wenn ein Bürger bis zu diesem Zeitpunkt seiner Verpflichtung zur Entschuldigung oder öffentlichen Zurücknahme einer Beleidigung oder Verleumdung nicht nachgekommen ist (vgl. § 60 Abs. 3 KKO).

Durchsetzung von Leistungspflichten

Anders hingegen verhält es sich, wenn die Erziehungsmaßnahmen Festlegungen oder Bestätigungen zu einer materiellen Leistungspflicht des Werktätigen enthalten, wie die Verpflichtung zur Wiedergutmachung eines Schadens oder zur Zahlung einer Geldbuße. Hat der Werktätige innerhalb eines Jahres diese Verpflichtungen nicht freiwillig erfüllt, dann kann gemäß § 62 Abs. 2 KKO die zwangsweise Durchsetzung solcher Verpflichtungen auch noch nach Ablauf eines Jahres erfolgen. Zu diesem Zweck kann auch danach noch die Vollstreckbarkeitserklärung beantragt, erteilt und daraus die Vollstreckung betrieben werden.

Der § 62 Abs. 1 KKO regelt nicht die Entscheidungswirkung in Arbeitsrechtssachen mit Ausnahme des erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin gemäß der §§ 28 und 29 KKO. Demzufolge bemißt sich die Wirksamkeit solcher Entscheidungen nach den allgemein für rechtskräftige Entscheidungen geltenden Gesichtspunkten. Das bedeutet:

Wie lange gilt Entscheidung im Arbeitsrecht?

■ Soweit die Entscheidung der Konfliktkommission Feststellungen über das Bestehen eines Arbeitsrechtsverhältnisses, über das Vorliegen von Rechten und Pflichten sowie Aussagen über die inhaltliche Gestaltung der arbeitsrechtlichen Beziehungen trifft, hat diese Entscheidung nicht nur für eine bestimmte Zeit, sondern fortan so lange Bedeutung, bis das Arbeitsrechtsverhältnis wirksam geändert bzw. auf gesetzlicher Grundlage beendet wird. Besteht zum Beispiel Streit darüber, ob eine Kündigung durch den Betrieb zu einer Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses geführt hat, und wird auf den Einspruch des Werktätigen die Kündigung des Betriebes für unwirksam erklärt, so ist damit auch für die Zukunft klargestellt, daß das Arbeitsrechtsverhältnis kontinuierlich fortbesteht. Besteht seitens des Betriebes nach wie vor die Absicht, das Arbeitsrechtsverhältnis zu beenden, so bedarf es dazu einer erneuten Kündigung auf gesetzlicher Grundlage bzw. eines Aufhebungsvertrages. Andererseits ergibt sich aus der Zurückweisung eines Einspruchs gegen eine fristlose Entlassung, daß dieses Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Zugang der fristlosen Entlassung für immer wirksam sein Ende gefunden hat. Von Bestand sind auch solche Entscheidungen, in denen zum Beispiel über die Dauer des Erholungsurlaubs, über die leistungsgerechte Entlohnung auf der Grundlage der geltenden Eingruppierungsunterlagen und ähnliches befunden wird.

■ Enthält die Entscheidung der Konfliktkommission die Verpflichtung von einmalig zu erbringenden oder ständig wiederkehrenden Leistungen, so zum Beispiel die Verpflichtung des Betriebes oder des Werktätigen zum Schadenersatz, die Verpflichtung des Betriebes zur Zahlung von Jahresendprämie, die Verpflichtung des Werktätigen zur Rückzahlung von Lohn, dann dauert die Wirksamkeit solcher Entscheidungen bis zu ihrer Realisierung. Notfalls können solche Entscheidungen auch unbefristet mittels der Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden, sofern die Leistung nicht freiwillig erbracht wird.

■ Entscheidungen der Konfliktkommission über eine als Verweis oder strengen Verweis ausgesprochene Disziplinarmaßnahme verlieren mit Ablauf eines Jahres und Entscheidungen der Konfliktkommission über eine als fristlose Entlassung ausgesprochene Disziplinarmaßnahme mit Ablauf von zwei Jahren nach ihrem Auspruch ihre Wirksamkeit, sofern diese Disziplinarmaßnahmen nicht durch die Konfliktkommission aufgehoben werden und deshalb die Wirksamkeit einer solchen Entscheidung schon zu einem früheren Zeitpunkt eintritt. Das Erlöschen des Verweises und strengen Verweises mit Ablauf eines Jahres bzw. der fristlosen Entlassung mit Ablauf von zwei Jahren nach ihrem Ausspruch folgt aus § 258 Abs. 1 AGB. Dieser Zeitraum verlängert sich also nicht, wenn eine Beratung der Konfliktkommission über einen Einspruch stattfinden sollte.

Gleiche Gesichtspunkte im Zivilrecht

Die Dauer einer Entscheidung der Konfliktkommission in einfachen zivilrechtlichen oder anderen Streitigkeiten bestimmt sich im wesentlichen nach den gleichen Gesichtspunkten wie bei Entscheidungen in Arbeitsrechtssachen. Soweit mit dieser Entscheidung Feststellungen über

das Bestehen von Rechtsverhältnissen getroffen oder die Rechtsbeziehungen der Partner des Rechtsstreits inhaltlich gestaltet werden, wirken solche Entscheidungen unbegrenzt fort. Entscheidungen hingegen, durch die die Einigung der Beteiligten des Streitfalles zur Zahlung einer Geldforderung bzw. zur Vornahme einer Handlung bestätigt oder eine solche Verpflichtung auf gemeinsamen Antrag der Beteiligten durch die Konfliktkommission ausgesprochen wird, dienen als Grundlage einer auch zwangsweisen Durchsetzung so lange, bis die Verpflichtung erfüllt ist.

2. Besonderheiten der Verantwortlichkeit

Besonderheiten für Militärpersonen

Für die sachliche Zuständigkeit der gesellschaftlichen Gerichte gemäß § 8 GGG gibt es eine Besonderheit für Angehörige der bewaffneten Organe. Sie steht im Einklang mit den Bestimmungen des Strafgesetzbuches und des Gesetzes zur Bekämpfung von Ordnungswidrigkeiten und trägt den besonderen Bedingungen in den bewaffneten Organen, ihren Aufgaben, den Disziplinarbefugnissen und den Pflichten der Kommandeure bzw. Dienststellenleiter Rechnung. So wird für Vergehen von Militärpersonen zum Beispiel in § 253 Abs. 3 StGB bestimmt, daß in den Fällen, in denen nach § 28 Abs. 1 StGB und § 31 Abs. 2 KKO die Voraussetzungen für die Übergabe an ein gesellschaftliches Gericht vorliegen, die Kommandeure über das Vergehen auf der Grundlage der Disziplinarvorschrift entscheiden, wenn ihnen die Sache durch die Militärjustizorgane übergeben worden ist. In gleicher Weise enthält § 11 OWG den Grundsatz, daß wegen Ordnungswidrigkeiten von Angehörigen der bewaffneten Organe die Einleitung eines Ordnungsstrafverfahrens nicht zulässig ist und diese insoweit der Disziplinarbefugnis der Kommandeure und Leiter der Dienststellen unterliegen.

Ausgehend von diesen grundsätzlichen Bestimmungen, sind die Konfliktkommissionen nicht zuständig, wenn der Beschuldigte Angehöriger der bewaffneten Organe ist und der Beratungsgegenstand ein Vergehen, eine Verfehlung oder eine Ordnungswidrigkeit darstellt (§ 63 KKO). Insoweit unterliegen die Angehörigen der bewaffneten Organe der Disziplinarbefugnis der Kommandeure oder der Leiter der Dienststellen. Zu den Angehörigen der bewaffneten Organe zählen insbesondere alle Militärpersonen sowie Angehörige aller Bereiche der Deutschen Volkspolizei und der Zollverwaltung. Zu den Militärpersonen gehören diejenigen Personen, die aktiven Wehrdienst, Wehrersatzdienst oder Reservistenwehrdienst leisten. Soweit Personen während der Ableistung des Wehrdienstes oder Wehrersatzdienstes strafbare Handlungen begangen haben, jedoch inzwischen keine Militärperson mehr sind, können solche Strafsachen bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen (§ 28 StGB, § 31 KKO) durch die Militärgerichte an die zuständigen gesellschaftlichen Gerichte übergeben werden (vgl. dazu Anordnung des Nationalen Verteidigungsrates der DDR vom 27. September 1974 über die Aufgaben, Zuständigkeit und Organisation der Militärgerichte — Militärge-

Wer zählt als Militärperson?

richtsordnung — GBl. I Nr. 52 S. 481 und § 6 der Ersten Durchführungsbestimmung vom 12. Mai 1975 zur Militärgerichtsordnung — GBl. I Nr. 25 S. 454 —). Aus gleichen Gründen kann die Übergabe von Strafsachen an gesellschaftliche Gerichte auch durch den Militärstaatsanwalt erfolgen.

Wenn die KK nicht zuständig ist

Stellt die Konfliktkommission in Vorbereitung oder erst während einer Beratung fest, daß der Beschuldigte, der sich aufgrund einer Übergabeentscheidung wegen eines Vergehens oder einer Ordnungswidrigkeit verantworten soll, unterdessen Angehöriger der bewaffneten Organe geworden ist oder zum Zeitpunkt der Beratung sein wird, dann stellt sie ihre Unzuständigkeit fest und gibt die Sache an das übergebende Organ zurück.

Ähnlich ist bei gestellten Anträgen auf Beratung wegen Verfehlungen zu verfahren. Stellt beispielsweise ein Bürger einen Antrag auf Beratung bei der Konfliktkommission, weil er von einem anderen Bürger verleumdet worden ist, aber dieser Bürger unterdessen seinen aktiven Wehrdienst bei der Nationalen Volksarmee angetreten hat, so ist die Konfliktkommission zur Beratung und Entscheidung über diese Verfehlung nicht mehr zuständig. In diesem Fall ist die Konfliktkommission gehalten, den Antrag an den zuständigen Kommandeur weiterzuleiten oder den Antragsteller darauf hinzuweisen, daß er sich mit seinem Antrag selbst an den Kommandeur wenden kann. Die Konfliktkommission sollte jedoch einen Antrag auf Beratung wegen einer Verfehlung an den Kommandeur erst dann weiterleiten, wenn sie den Antragsteller über die entstandene Rechtslage aufgeklärt hat und dieser seinen Antrag auf Beratung nicht zurücknimmt und auch nicht gewillt ist, sich selbst mit seinem Antrag an den zuständigen Kommandeur oder den Leiter der Dienststelle zu wenden.

Kapitel VII:
Leitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen

Damit die Konfliktkommissionen die ihnen übertragenen Aufgaben zur Bekämpfung und Verhütung von Rechtsverletzungen und zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten verantwortungsbewußt und mit hoher Sachkenntnis erfüllen können, ist es erforderlich, daß die dafür verantwortlichen Organe ihre Pflichten zur Anleitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen mit dem gleichen Verantwortungsbewußtsein wahrnehmen.

Im Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte ist die Verantwortung der Gewerkschaften für die regelmäßige Anleitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen rechtlich fixiert. Diese Verantwortung wurde in der Konfliktkommissionsordnung vom 4. Oktober 1968 weiter ausgestaltet und konkretisiert. Sie findet ihre nähere Ausgestaltung in der „Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Wahl, Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen“.

1. Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen

Verantwortung für Anleitung und Schulung

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen tragen die unmittelbare Verantwortung für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen (§ 64 KKO). Diese Aufgabe ist ein wesentlicher Teil der Wahrnehmung der Rechte der Gewerkschaften und damit auch ihrer Verantwortung für die Mitgestaltung der sozialistischen Rechtsordnung und zugleich ein wichtiger Beitrag, die aktive Teilnahme der Werktätigen an der Durchsetzung des sozialistischen Rechts zu sichern.

Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen sind so zu gestalten, daß jedes Konfliktkommissionsmitglied auf der Grundlage der Beschlüsse der Partei der Arbeiterklasse, der gesetzlichen Bestimmungen, der gewerkschaftlichen Beschlüsse und der konkreten betrieblichen Bedingungen befähigt wird, die ihm übertragenen Aufgaben in höchster Qualität zu erfüllen.

Grundvoraussetzung für eine ständige qualifizierte Tätigkeit der Konfliktkommissionen sind ihre regelmäßigen Schulungen. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen haben dafür zu sorgen, daß für alle Konfliktkommissionsmitglieder eine planmäßige monatliche Schulung statt-

findet. Die Verantwortung für die Organisierung der Konfliktkommissionsschulung tragen die Gewerkschaftsleitungen eines jeden Betriebes — unabhängig davon, ob die Schulung im Betrieb direkt durchgeführt wird oder ob die Konfliktkommissionsmitglieder an der Schulung in einem Stützpunkt außerhalb des Betriebes teilnehmen. In den Betrieben, in denen die Schulung selbst stattfindet, haben die Gewerkschaftsleitungen neben der gesamten organisatorischen Vorbereitung auch die inhaltliche Gestaltung der Schulung zu sichern. Sie sollten dafür möglichst geeignete Mitglieder ihrer Leitung selbst, Mitglieder der Rechtskommission oder andere geeignete Kräfte im Betrieb (Schöffen, Justitiar), gegebenenfalls auch außerhalb des Betriebes gewinnen. Bei Schulungen in Stützpunkten kommt es neben der Organisierung der Teilnahme vorrangig darauf an zu kontrollieren, ob die einzelnen Konfliktkommissionsmitglieder die Schulungsveranstaltungen regelmäßig besuchen. Keine betriebliche Gewerkschaftsleitung darf sich mit dem Fakt allein begnügen, daß ein Schulungsplan existiert, sondern sie muß seine exakte Verwirklichung einschließlich der Schulungsteilnahme aller Konfliktkommissionsmitglieder in die Erfüllung ihrer Aufgaben zur Schulung der Konfliktkommissionen einbeziehen. Die Rechtskommission als ehrenamtliches Hilfsorgan kann ihr dabei wesentliche Unterstützung leisten. In Betrieben mit gewerkschaftlichen Rechtskommissionen, denen auch konkrete Aufgaben obliegen, sind unter anderem mehr und bessere Möglichkeiten gegeben, weitere geeignete Kollegen aus dem Kreis der Betriebsangehörigen für die inhaltliche Gestaltung der Konfliktkommissionsschulung heranzuziehen.

Viele Möglichkeiten der Schulung

Neben der Erfüllung ihrer Aufgaben hinsichtlich der monatlichen Schulung auf der Grundlage des vom Bundesvorstand des FDGB zu beschließenden zentralen Themenplanes sollen die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen nach weiteren Wegen suchen, die Konfliktkommissionsmitglieder zu qualifizieren. Wochenendschulungen und Kurzlehrgänge sind in vielen Großbetrieben eine seit Jahren geübte Praxis. Die Teilnahme an einer besonders interessanten und lehrreichen Verhandlung vor der Kammer für Arbeitsrecht beim Kreisgericht, Lektionen und Vorträge von Wissenschaftlern, erfahrenen Gewerkschaftsfunktionären oder anderen Praktikern — beispielsweise mit Hilfe der Betriebsakademie, der staatlichen Gerichte usw. oder des Betriebsleiters veranstaltet — sind weitere Methoden, das Wissen der Konfliktkommissionsmitglieder zu erhöhen. Gute Erfahrungen sollen genutzt und bei der Vermittlung neuen Wissens angewendet werden. Bei der Organisierung von monatlichen Schlungen, ergänzenden Lehrgängen und dergleichen sollte die betriebliche Gewerkschaftsleitung jeweils nach den Konfliktkommissionswahlen besonders an erstmalig gewählte Konfliktkommissionsmitglieder denken und ihre Bemühungen darauf richten, diese möglichst schnell mit den für die Wahrnehmung ihrer Funktion erforderlichen Kenntnissen vertraut zu machen. Besondere Maßnahmen zur möglichst raschen Information aller Konfliktkommissionsmitglieder sind beispielsweise erforderlich, wenn neue wesentliche Rechtsvor-

schriften in Kraft treten, die für die Tätigkeit der Konfliktkommissionen eine Rolle spielen.

Die Wahrnehmung der Verantwortung für die regelmäßige Schulung der Konfliktkommissionmitglieder ist eine sehr wesentliche Aufgabe der betrieblichen Gewerkschaftsleitung, aber keineswegs die einzige, die sie gegenüber der Konfliktkommission zu erfüllen hat. Um eine wirklich erfolgreiche Tätigkeit der Konfliktkommission zu sichern, obliegen der Gewerkschaftsleitung weitere Aufgaben zur Leitung und Unterstützung.

Berichterstattung vor der BGL bzw. AGL

Mindestens halbjährlich sollte sich die betriebliche Gewerkschaftsleitung in einer Leitungssitzung mit Problemen der Arbeit der Konfliktkommission beschäftigen. Beginnen sollte die Sitzung damit, daß die betreffende Leitung einen Bericht der Konfliktkommission entgegennimmt, um sich einen Überblick über die Beratungen im Berichtszeitraum, die gefaßten Beschlüsse einschließlich Empfehlungen, über dabei aufgetretene Fragen, Erfolge, eventuelle Schwierigkeiten oder Sorgen zu verschaffen. Auf der Grundlage dieses Berichts ist die Gesamttätigkeit der Konfliktkommission zu analysieren. In diese Analyse fließen selbstverständlich eigene Erkenntnisse und Beobachtungen ein, die durch die Teilnahme betrieblicher Gewerkschaftsfunktionäre an den Beratungen gewonnen wurden. Ausgehend von der Einschätzung, ist auf eine weitere Verbesserung der Konfliktkommissionstätigkeit einzuwirken. Außerdem sollen die auf diese Weise von der Konfliktkommission übermittelten Erfahrungen für die betriebliche und gewerkschaftliche Leitungstätigkeit genutzt werden. Die Analyse soll dazu dienen, Mängel in der Arbeitsweise der betrieblichen Wirtschafts- oder Gewerkschaftsfunktionäre aufzudecken und zu beseitigen, Ursachen und begünstigenden Bedingungen für Konflikte innerhalb des Betriebskollektivs entgegenzuwirken, also die Ergebnisse der Konfliktkommissionstätigkeit für den Betrieb zu verallgemeinern und Schlußfolgerungen für eine Verbesserung der Leitungstätigkeit im Betrieb zu ziehen.

Analytische Auswertung der KK-Tätigkeit

Um diese hohe Zielsetzung in vollem Maße zu erreichen, ist es sinnvoll, die analytische Auswertung der Konfliktkommissionstätigkeit gemeinsam mit den Wirtschaftsfunktionären des Betriebes vorzunehmen. Deshalb sieht auch § 64 Abs. 2 KKO eine solche regelmäßige gemeinsame Auswertung der Erfahrungen aus der Konfliktkommissionstätigkeit vor.

Betriebsleiter sowie weitere verantwortliche Mitarbeiter des Betriebes werden zur Leitungssitzung der AGL oder BGL eingeladen, nehmen gemeinsam mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung den Bericht der Konfliktkommission entgegen und haben so, ohne irgendwelche Umwege, unmittelbar auch die Möglichkeit, gemeinsam mit den Gewerkschaftsfunktionären Schlußfolgerungen für die Verbesserung der betrieblichen Leitungstätigkeit zu ziehen.

Jede betriebliche Gewerkschaftsleitung muß darauf achten, daß bei der Auswertung der Tätigkeit der Konfliktkommission konkrete kontrollierbare Festlegungen getroffen werden. Das werden nicht nur Festlegungen der betrieblichen Gewerkschaftsleitung selbst sein, sondern

auch solche des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter des Betriebes. Selbstverständlich soll sich die Gewerkschaftsleitung mit der Kontrolle dieser Festlegungen nicht erst anläßlich der nächsten Berichterstattung der Konfliktkommission nach einem weiteren halben Jahr, sondern nach einer angemessenen, kürzeren Frist beschäftigen. In diese Aufgabe sollte zweckmäßigerweise auch die Rechtskommission der BGL einbezogen werden. Zahlreiche Beispiele beweisen den Erfolg einer solchen Arbeitsweise sowohl hinsichtlich der konkreten Festlegungen und ihrer exakten Kontrolle als auch in bezug auf die Einbeziehung der Rechtskommission.

Gewerkschaftliche Ordnung beachten

Neugewählte betriebliche Gewerkschaftsleitungen, vor allem mit erstmalig gewählten Mitgliedern, werden sich zweckmäßigerweise, um einen genauen Überblick über ihre Aufgaben zur Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen zu erhalten, nicht nur die dazu in der Konfliktkommissionsordnung verankerten Festlegungen näher ansehen. Sie werden vielmehr auch die Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Wahl, Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen zu Rate ziehen. Die Beachtung der darin enthaltenen konkreten Hinweise wird jede betriebliche Gewerkschaftsleitung noch besser in die Lage versetzen, ihrer Verantwortung gegenüber den Konfliktkommissionen gerecht zu werden.

So soll beispielsweise die betriebliche Gewerkschaftsleitung in Zusammenarbeit mit dem Betriebsleiter dafür sorgen, daß die Konfliktkommissionsmitglieder über die geplanten staatlichen Aufgaben für den Betrieb, über wichtige Fragen der politisch-ideologischen und ökonomischen Entwicklung im Betrieb informiert werden. Solche Informationen sind erforderlich, weil dadurch die Konfliktkommission in die Lage versetzt wird, bei ihrer konkreten Entscheidung und bei der Erteilung von Empfehlungen die betriebliche Situation entsprechend berücksichtigen zu können.

Teilnahme des Kollektivs und des Vertrauensmannes

Es gehört auch zu den weiteren Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitung bei der Anleitung und Qualifizierung der Konfliktkommissionen, darauf Einfluß zu nehmen, daß an den Beratungen der Konfliktkommission das Arbeitskollektiv des Kollegen, um dessen Antrag es geht oder der eine Rechtsverletzung begangen hat, teilnimmt. Vor allem soll sie darauf hinwirken, daß der Vertrauensmann dort den Standpunkt der Gewerkschaftsgruppe zum Rechtsstreit oder zur Rechtsverletzung vorträgt. Wichtig ist das besonders dann, wenn es um die Klärung eines Problems geht, das nicht nur für den einen Werktätigen von spezieller Bedeutung ist, sondern mehrere Kollegen, möglicherweise das gesamte Kollektiv, angeht. Beispielsweise könnte das bei bestimmten Lohnforderungen oder Prämienforderungen der Fall sein. Der vom Vertrauensmann vorgetragene Standpunkt des Kollektivs ist außerdem dann von großer Bedeutung, wenn eine Rechtsverletzung beraten wird und es darauf ankommt, daß das Kollektiv in der Beratung konkrete Verpflichtungen zur Unterstützung des Rechtsverletzers übernimmt.

Um auf den Erziehungsprozeß stärker Einfluß nehmen zu können oder auch zur Klärung eines Rechtsstreits beizutragen, hat jede betrieb-

liche Gewerkschaftsleitung selbst das Recht, an den Konfliktkommissionsberatungen teilzunehmen. Sie sollte dieses Recht verantwortungsbewußt wahrnehmen und einen Vertreter der Leitung den Kollektivstandpunkt darlegen lassen. In Arbeitsrechtssachen sind die beteiligten Werktätigen vor Erarbeitung des gewerkschaftlichen Standpunktes anzuhören.

BGL bzw. AGL ist stets einzuladen

Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung ist zu jeder Beratung von der Konfliktkommission einzuladen. Bei der Erarbeitung des gewerkschaftlichen Standpunktes, den dann ein verantwortlicher Vertreter der Leitung vorträgt, müssen die Mitglieder der gewerkschaftlichen Leitung immer beachten, daß die Konfliktkommissionsberatung selbst nur ein Teil des Erziehungsprozesses sein kann. Volle Wirksamkeit kann nur dann erreicht werden, wenn die gewerkschaftliche Leitung mit ihren eigenen Kräften diesen Prozeß fortsetzt.

Deshalb sollten sie auch beispielsweise die Auswertung einer Konfliktkommissionsberatung für größere Arbeitsbereiche oder für den ganzen Betrieb sichern, wenn das ihrer Meinung nach dazu beitragen kann, die erzieherische Wirkung zu verstärken oder die Leitungstätigkeit im Betrieb zu verbessern. Sie kontrollieren, ob Empfehlungen, die von der Konfliktkommission an den Betriebsleiter, an Leiter staatlicher Organe und Einrichtungen oder an Leitungen gesellschaftlicher Organisationen zur Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit gegeben wurden, verwirklicht werden oder ob zumindest termingerecht dazu Stellung genommen wird. Selbstverständlich schließt das ein, an die betreffende gewerkschaftliche Leitung selbst gerichtete Empfehlungen genauso gewissenhaft zu behandeln, wie das von den übrigen Empfängern von Empfehlungen erwartet wird. Stellen sie fest, daß es bei der Beantwortung von Empfehlungen Versäumnisse gibt, dann müssen sie darauf einwirken, daß die Säumigen öffentlich kritisiert und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zur Rechenschaft gezogen werden.

Aufgaben nach einer KK-Beratung

Eine weitere Aufgabe für die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen gegenüber den Konfliktkommissionen besteht darin, die fristgemäße Übersendung von Beschlußdurchschriften an den Staatsanwalt des Kreises und, im Fall einer Übergabe, auch an das übergebende Organ zu kontrollieren. Gerade dieser Aufgabe sollte in der Praxis noch mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden; denn der Staatsanwalt kann seiner Kontrollfunktion im Interesse der Rechtssicherheit nur dann in vollem Umfang gerecht werden, wenn ihm alle Beschlüsse ordnungsgemäß übermittelt werden. Außerdem können die übergeordneten Vorstände sich dann ebenfalls ein umfassendes Bild von auftretenden Schwerpunkten (z. B. viele Rechtsstreitigkeiten zur Jahresendprämie oder viele Eigentumsverfehlungen, falsche Übergabepraxis) verschaffen und ihrerseits durch entsprechende Maßnahmen darauf reagieren.

So wie die betriebliche Gewerkschaftsleitung selbst Berichte der Konfliktkommission entgegennimmt, so unterstützt sie auch die Konfliktkommission, wenn es gilt, vor dem Betriebskollektiv Rechenschaft über die geleistete Arbeit abzulegen. Auch hier wertet sie den Inhalt der Be-

richte sowie die Ergebnisse der Diskussion zu den Berichten für ihre Leitungstätigkeit aus.

Erfahrungen im Betrieb verallgemeinern

Zur Verstärkung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Konfliktkommissionstätigkeit nehmen die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen darauf Einfluß, daß die Erfahrungen der gesellschaftlichen Gerichte in den Betrieben bei der Aufdeckung und Überwindung von Ursachen für Rechtsstreitigkeiten und Rechtsverletzungen und bei der Erziehung der Werktätigen einem möglichst großen Kreis der Betriebsangehörigen zugänglich gemacht werden, zum Beispiel durch Berichte im Betriebsfunk und an der Wandzeitung. Schließlich soll bei den gewerkschaftlichen Aufgaben zur Leitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen auch nicht vergessen werden, daß die BGL aus Anlaß bestimmter Höhepunkte (Jahrestag der Republik, 1. Mai, Neuwahl der Konfliktkommissionen) besonders gut arbeitende Konfliktkommissionsvorsitzende und -mitglieder auszeichnen sollten. Sie haben außerdem das Recht, dem Kreisvorstand des FDGB Vorschläge für weitere Auszeichnungen zu übermitteln. In dem Maße, wie es die betriebliche Gewerkschaftsleitung versteht, ihren Aufgaben gegenüber den Konfliktkommissionen gerecht zu werden, trägt sie dazu bei, die gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen durchzusetzen und die ständige Weiterentwicklung der sozialistischen Demokratie zu fördern.

2. Aufgaben der Betriebsleiter

Die im Verlaufe der letzten Jahre im Ergebnis ihrer Erfolge bei der Bekämpfung und Verhütung von Rechtsverletzungen und zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten quantitativ und qualitativ ständig gewachsenen Aufgaben der Konfliktkommissionen, die neue Qualität ihrer staats- und rechtspolitischen Stellung stellen auch höhere Anforderungen an die Verpflichtung der Betriebsleiter und der leitenden Mitarbeiter der Betriebe, die Konfliktkommissionen allseitig zu unterstützen.

In § 18 GGG sind diese Pflichten folgendermaßen formuliert:

Allseitige Information und Unterstützung

„Die Leiter der Betriebe werten die Erfahrungen der Konfliktkommissionen aus und nutzen sie für die Verbesserung der Leitungstätigkeit. Sie haben die Mitglieder der Konfliktkommissionen über die für deren Tätigkeit wichtigen Probleme der Entwicklung des Betriebes zu informieren und sie allseitig zu unterstützen. Dabei arbeiten sie mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zusammen."

Diese Verantwortung ist in den §§ 65 und 66 KKO näher ausgestaltet.

Die von den Konfliktkommissionen gemäß § 3 GGG auszuübende Tätigkeit „dient der Gewährleistung der sozialistischen Gesetzlichkeit und trägt insbesondere bei

- zum Schutz der Rechte und zur Wahrung der gesetzlich geschützten Interessen der Bürger
- zur Gestaltung der sozialistischen Beziehungen der Bürger im gesellschaftlichen Zusammenleben und zu ihrem Staat

- zur Förderung der schöpferischen Kräfte der Menschen und der gesellschaftlichen Verhältnisse im Betrieb und im Wohngebiet".

Das sind Aufgaben, für die die Leiter in ihrem Verantwortungsbereich im Betrieb die Hauptverantwortung tragen. Deshalb wird jeder Leiter, der sich seiner Pflichten bewußt ist, die Konfliktkommission als Organ der sozialistischen Demokratie in ihrer Arbeit unterstützen und die von ihr gefaßten Beschlüsse nutzen, um seine Leitungstätigkeit zu verbessern.

Eine Form der allseitigen Unterstützung der Konfliktkommission durch den Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter des Betriebes ist ihre Teilnahme an den Konfliktkommissionsberatungen. Verlangt es die Konfliktkommission, dann sind sie zu dieser Teilnahme verpflichtet. Kann der Betriebsleiter der an ihn persönlich adressierten Einladung aus wirklich triftigen Gründen nicht folgen, dann muß er die Konfliktkommission darüber rechtzeitig informieren. Erhält er die Zustimmung von der Konfliktkommission, so wird er sich durch einen sachkundigen leitenden Mitarbeiter des Betriebes vertreten lassen.

Spiegelbild der Leitungstätigkeit

Konfliktkommissionsberatungen und die hier zu beratenden Probleme sind auch ein gewisses Spiegelbild der Leitungstätigkeit im Betrieb. Sie sagen über das Betriebsklima aus, machen bestimmte Mängel und Schwächen deutlich – kurz, sie können dem Betriebsleiter wesentliche Erkenntnisse über die Leitungstätigkeit und über Möglichkeiten zu ihrer Verbesserung vermitteln. Er handelt deshalb klug, wenn er nicht nur dann an den Beratungen teilnimmt, wenn er dazu ausdrücklich aufgefordert wird, sondern für die Teilnahme eines leitenden Mitarbeiters an jeder Beratung sorgt. Die unmittelbare Information über das Ergebnis kann dann von ihm für eine schnelle Auswertung genutzt werden.

So kann es beispielsweise erforderlich sein, im Ergebnis einer Konfliktkommissionsberatung über Arbeitsrechtssachen Maßnahmen zu treffen, die künftig die Durchsetzung der gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen sichern. Das können ganz unterschiedliche Maßnahmen sein, wie bestimmte Festlegungen zur Einhaltung der Lohnzahlungstermine, Schlußfolgerungen für die Durchführung von Disziplinarverfahren, für die Erarbeitung von Abschlußbeurteilungen und andere. Unter Umständen wird das Erfordernis solcher Maßnahmen dem Betriebsleiter bereits dadurch deutlich gemacht, daß die Konfliktkommission eine entsprechende Empfehlung erteilt hat.

Einfluß auf Ordnung, Disziplin und Sicherheit

Bei Beratungen über Vergehen, Verfehlungen oder Ordnungswidrigkeiten wird es für den Betriebsleiter darauf ankommen, in der Auswertung darauf hinzuwirken, daß durch Erhöhung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit kriminellen Delikten der Boden entzogen wird. Damit kommt er zugleich seiner Verantwortung aus Artikel 3 StGB nach, wonach er dafür verantwortlich und rechenschaftspflichtig ist, daß in seinem Aufgabenbereich durch eine wissenschaftliche Leitungstätigkeit und Erziehungsarbeit im engen Zusammenwirken mit den Bürgern Straftaten vorgebeugt wird und Gesetzesverletzer zu ehrlichem und verantwortungsbewußtem Verhalten erzogen werden. Dazu hat er Ursachen und Bedingungen von Straftaten zu beseitigen, Gesetzlichkeit

und Disziplin zu festigen sowie Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten.

Einblick in betriebliche Unterlagen

Hält es die Konfliktkommission für erforderlich, dann ist der Betriebsleiter auch verpflichtet, Einblick in die betrieblichen Unterlagen zu gewähren, soweit das für die richtige Beurteilung der Sache und der Person des Bürgers notwendig ist und dem keine gesellschaftlichen Interessen entgegenstehen. Bei einem Rechtsstreit über eine Abschlußbeurteilung kann es beispielsweise notwendig sein, daß sich die Konfliktkommission persönlich davon überzeugt, ob sich Widersprüche zu früheren Leistungseinschätzungen ergeben oder ob die Personalakte Auskunft über Disziplinarmaßnahmen gibt, ob vielleicht ein Verweis, der eigentlich schon gelöscht sein müßte, noch enthalten ist oder ähnliches. Auch im Falle der Beratung über eine Straftat können betriebliche Unterlagen bestimmte Anhaltspunkte und Schlüsse über das sonstige Verhalten des Werktätigen vermitteln.

Die Unterstützungsaufgaben des Betriebsleiters sind mit der aktiven Unterstützung zur Vorbereitung einer Konfliktkommissionsberatung und der Teilnahme an der Beratung nicht erschöpft. Der Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter des Betriebes sind auch verpflichtet, dafür zu sorgen, daß den Konfliktkommissionsmitgliedern auf Kosten des Betriebes die sachlichen Voraussetzungen für die Ausübung ihrer Tätigkeit geschaffen werden. Dazu gehören vor allem die Bereitstellung eines geeigneten Beratungsraumes und der Einsatz eines Protokollführers für die einzelnen Beratungen sowie generell die Bereitstellung der erforderlichen gesetzlichen Unterlagen und der notwendigen Literatur.

Das alles sind Aufgaben, die für die Erfüllung der Tätigkeit der Konfliktkommission von Bedeutung sind; denn davon hängen Qualität und Wirksamkeit ihrer Beratungen und damit ihre Autorität im Betrieb ab. Gesetzliche Unterlagen sowie Fachliteratur sind für die Konfliktkommission unentbehrlich, um zu sachlich und rechtlich einwandfreien Entscheidungen zu kommen. Die Beratungen müssen aber auch in einem Raum durchgeführt werden können, der sowohl von der Größe – das Arbeitskollektiv und weitere interessierte Betriebsangehörige müssen die Möglichkeit der Teilnahme haben, die Öffentlichkeit der Beratung gemäß § 13 Abs. 1 KKO muß gewährleistet sein – als auch von der Ausstattung her dem Charakter der Beratung eines gesellschaftlichen Gerichts entsprechen muß. Die Atmosphäre des Raumes ist für die erzieherische Wirksamkeit einer Beratung keineswegs ohne Bedeutung. Ein geeigneter Protokollant schließlich spielt ebenfalls eine nicht zu unterschätzende Rolle. Das Protokoll soll den Beratungsablauf richtig und vollständig wiedergeben; es muß deshalb sorgfältig angefertigt werden.

Notwendige Auslagen trägt der Betrieb

Notwendige Auslagen, die den Mitgliedern der Konfliktkommission entstehen (auch im Zusammenhang mit der Anleitung und Schulung, z. B. Fahrkosten durch Teilnahme an der Schulung im Stützpunkt), sind ihnen auf Antrag durch den Betrieb zu erstatten.

Die Leiter haben darüber hinaus Maßnahmen einzuleiten, die die Wirksamkeit der Konfliktkommissionstätigkeit verstärken. Selbstverständlich sollte es sein, daß auf an sie gerichtete Empfehlungen inner-

halb der Zweiwochenfrist entsprechend der Regelung in § 22 Abs. 2 KKO reagiert wird und daß sie auch regelmäßig in Belegschafts- und Gewerkschaftsversammlungen über die Verwirklichung der Empfehlungen berichten.

Rechenschaftspflicht der Leiter

Berichte und Analysen der betrieblichen Gewerkschaftsleitung über die Tätigkeit der Konfliktkommission haben sie für die Verbesserung ihrer Leitungstätigkeit auszuwerten. Sie selbst haben vor dem Betriebskollektiv oder vor der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung darüber zu informieren, wie sie ihren Aufgaben zur allseitigen Unterstützung der Konfliktkommission bei der Erfüllung ihrer verantwortungsvollen Tätigkeit gerecht geworden sind.

Die Auswertung von Berichten sowie die eigene Berichterstattung werden — wenn sie wirklich von Erfolg gekrönt sein sollen — stets in enger Zusammenarbeit mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung erfolgen. Es sollen über den Einzelkonflikt hinausgehende Schlußfolgerungen gezogen und, daraus abgeleitet, kontrollierbare Maßnahmen getroffen werden; zum Beispiel derart, wie den leitenden Mitarbeitern des Betriebes bis hin zum Meister mehr und bessere arbeitsrechtliche Kenntnisse vermittelt werden können, um auf diese Weise neuen Konflikten von vornherein den Boden zu entziehen und die gesetzlich garantierten Rechte der Werktätigen in vollem Umfang zu verwirklichen. Nach wie vor haben über die Hälfte der arbeitsrechtlichen Streitigkeiten ihre Ursache in der mangelhaften Kenntnis leitender Mitarbeiter des Betriebes von wichtigen arbeitsrechtlichen Regelungen. Eine solche Erscheinung hemmt die Entwicklung der gesellschaftlichen Verhältnisse und wirkt sich störend auf die Betriebsatmosphäre aus. Deshalb ist es beispielsweise so wesentlich, daß sich die Betriebsleiter und leitenden Mitarbeiter selbst schnell umfangreiche Kenntnisse vom neuen Arbeitsgesetzbuch aneignen.

Ziel: Künftige Konflikte verhindern

Erforderliche Maßnahmen können beispielsweise auch darin bestehen, die Verantwortung des Betriebsleiters und der leitenden Mitarbeiter exakt abzugrenzen, um auch auf diese Weise Unklarheiten beseitigen zu helfen und möglicherweise aus solchen Unklarheiten entstehende Konflikte zu verhindern. Maßnahmen sind auch einzuleiten, um Ursachen und Bedingungen von Straftaten und anderen Rechtsverletzungen zu beseitigen, Ordnung, Disziplin und Sicherheit zu festigen und eine Atmosphäre der Unduldsamkeit gegen Rechtsverletzungen zu schaffen.

Jeder staatliche Leiter muß sich bewußt sein, daß es auch von seiner Aktivität, von der Wahrnehmung seiner Verantwortung zur Unterstützung der Konfliktkommissionen abhängt, mit welcher Wirksamkeit die gesellschaftlichen Gerichte im Betrieb als Organe der sozialistischen Demokratie tätig werden.

3. Aufgaben der Kreis- und Bezirksvorstände des FDGB

Gemäß § 67 Abs. 1 KKO sind die Kreisvorstände des FDGB in ihrem Bereich für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen ver-

antwortlich. Bei der Erfüllung ihrer Aufgaben arbeiten sie eng mit den Staatsorganen im Kreis zusammen. Auf der Grundlage der politischen und ökonomischen Probleme der jeweiligen Wirtschaftsbereiche und Betriebe im Kreis übertragen sie bestimmte Anleitungs- und Schulungsaufgaben den Kreisvorständen der IG/Gewerkschaften und den Betriebsgewerkschaftsleitungen.

Regelmäßige Berichte und Analysen

Die Kreisvorstände des FDGB werden ihrer Verantwortung gegenüber den Konfliktkommissionen vor allem dadurch gerecht, daß sie auf der Grundlage von Analysen die Erfahrungen der Konfliktkommissionstätigkeit verallgemeinern. So nehmen sie mindestens halbjährlich Berichte und Analysen der Kreisvorstände der IG/Gewerkschaften, der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ohne Kreisvorstände der IG/Gewerkschaften sowie ihrer Rechtskommissionen entgegen. Außerdem führen sie mindestens einmal im Jahr Erfahrungsaustausche mit Konfliktkommissionsvorsitzenden und Gewerkschaftsfunktionären zu wichtigen Fragen der Konfliktkommissionstätigkeit durch. Den wesentlichen Inhalt der Berichte und Analysen sowie die Ergebnisse aus den Erfahrungsaustauschen nutzen sie, um daraus Schlußfolgerungen für ihre eigene Leitungstätigkeit, für Veränderungen in der Anleitung usw. zu ziehen. In den Publikationsorganen der Kreise und in anderen schriftlichen Materialien spiegeln sich diese Schlußfolgerungen ebenfalls wider.

Bei allen Aufgaben zur Anleitung der Konfliktkommissionen werden die Kreisvorstände des FDGB von ihren Rechtskommissionen unterstützt. Diese helfen beispielsweise bei der Verallgemeinerung der besten Erfahrungen, Formen und Methoden zur Durchsetzung des sozialistischen Rechts und sorgen dafür, daß sie an einen möglichst großen Kreis von Werktätigen herangetragen werden. Sie unterstützen ihren Kreisvorstand des FDGB auch in der rechtspropagandistischen Arbeit durch Veröffentlichungen in der Presse, Vorträge usw.

Einbeziehung der Räte und Rechtspflegeorgane

Um auf bestimmte Schwerpunkte im Kreis, auf die die Kreisvorstände des FDGB durch Berichte und Analysen, aber auch durch eigene Untersuchungen aufmerksam werden, einheitlich reagieren zu können, müssen die Kreisvorstände ihrerseits dafür sorgen, daß die Ständigen Kommissionen der Kreistage, die Räte der Kreise sowie die Justiz- und Sicherheitsorgane in die Auswertung einbezogen werden. Die Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Wahl, Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen sieht deshalb eine solche gemeinsame Auswertung ausdrücklich vor.

Die Erfahrungsaustausche der Kreisvorstände des FDGB finden eine wertvolle Ergänzung durch Erfahrungsaustausche der Kreisvorstände der IG/Gewerkschaften, die diese regelmäßig mit Konfliktkommissionsvorsitzenden und Gewerkschaftsfunktionären ihres Bereichs zu wichtigen Fragen der Konfliktkommissionsarbeit unter besonderer Beachtung der zweigspezifischen Rechtsprobleme durchführen.

Wichtige Aufgaben obliegen den Kreisvorständen des FDGB bei der regelmäßigen Schulung der Konfliktkommissionen. Sie organisieren und kontrollieren die monatliche Schulung aller Konfliktkommissions-

mitglieder auf der Grundlage der zentralen Schulungsthemen des Bundesvorstandes des FDGB in Stützpunkten, soweit sie nicht auf Bezirksebene durchgeführt wird. Die bereits genannte Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Wahl, Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen enthält Festlegungen, wie die Schulung in den Stützpunkten im einzelnen zu organisieren und durchzuführen ist. Das Bestreben der verantwortlichen Funktionäre der Kreisvorstände des FDGB in bezug auf die Schulung muß sich vor allem auf zwei Dinge richten:

Zum Inhalt der Schulungen

1. Die Schulung muß inhaltlich so gestaltet werden, daß die zentralen Schulungsthemen, die eine Vorgabe, aber kein vollkommen unabänderliches Dogma sind, mit der konkreten Situation im Kreis in Übereinstimmung gebracht werden, damit die Schulung so effektiv wie möglich ist.

2. Immer mehr Gewerkschaftsfunktionäre müssen befähigt werden, die Schulungen nicht nur zu organisieren, sondern auch selbst inhaltlich zu gestalten. Dabei soll selbstverständlich auf die bewährte Hilfe von Richtern und Staatsanwälten sowie von Justitiaren auch in Zukunft nicht verzichtet werden.

Neben der obligatorischen monatlichen Schulung, in die alle Konfliktkommissionsmitglieder einzubeziehen sind, werden auch auf Kreisebene Wochenendschulungen, Lehrgänge, Vorträge und andere Schulungsveranstaltungen für Konfliktkommissionsmtglieder und Gewerkschaftsfunktionäre, die für die Anleitung unmittelbar verantwortlich sind, durchgeführt. Vorrangig sind erstmalig gewählte Konfliktkommissionsmitglieder mit ihren Rechten und Pflichten vertraut zu machen. Natürlich kann der einzelne Kreisvorstand ein solches Schulungssystem nicht allein aus eigener Kraft gestalten. Er kann und soll dabei die Hilfe der Betriebsakademien, der Kreisbildungsstätten, Gewerkschaftsschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen, der URANIA und der Gerichte in Anspruch nehmen.

Sowohl bei der Organisierung und Kontrolle der monatlichen Schulung als auch bei der Organisierung und Kontrolle der diese ergänzenden weiteren Schulungsarbeiten unterstützen die Kreisvorstände der IG/Gewerkschaften den Kreisvorstand des FDGB.

Aufgaben der Bezirksvorstände

Der § 67 Abs. 3 KKO enthält die Aufgaben der Bezirksvorstände des FDGB. Sie sind in ihrem Bereich für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen verantwortlich. Insbesondere sichern sie durch ihre Kontrolle, daß die Kreisvorstände des FDGB ihre Aufgaben bei der Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen erfüllen. Das wird aber keinesfalls als eine technisch-organisatorische Maßnahme verstanden. Die Praxis zeigt, daß die Bezirksvorstände des FDGB mit Hilfe ihrer Rechtskommissionen eine gute operative Arbeit entwickelt haben. Sie erarbeiten gemeinsam mit den Staatsorganen des Bezirkes die Schwerpunkte, die sich bei der Durchsetzung des sozialistischen Rechts im Bezirk herausbilden, geben Hilfe und Anleitung bei der Lösung von Problemen, die über den Bereich eines Kreises hinausgehen.

Die Bezirksvorstände des FDGB helfen durch eine systematische Anleitung und Kontrolle der Kreisvorstände des FDGB, daß diese ihren Aufgaben gegenüber den Konfliktkommissionen voll gerecht werden können. Dabei werden sie von den Bezirksvorständen der IG/Gewerkschaften unterstützt; denn diese sind für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen ihres Bereichs verantwortlich, soweit dafür durch Beschluß des Bezirksvorstandes des FDGB konkrete Festlegungen getroffen wurden.

Auswertung gewonnener Erfahrungen

So wie die Kreisvorstände des FDGB nehmen die Bezirksvorstände des FDGB mindestens halbjährlich Berichte und Analysen von gewerkschaftlichen Vorständen und Leitungen über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen entgegen (Abschn. E der Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben ... — siehe Anhang). Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen werten sie in Zusammenarbeit mit den Ständigen Kommissionen der Bezirkstage, den Räten der Bezirke und den Justiz- und Sicherheitsorganen aus. Entsprechend der genannten gewerkschaftlichen Ordnung führen sie mindestens halbjährlich einen Erfahrungsaustausch mit Konfliktkommissionsvorsitzenden volkswirtschaftlich bedeutender Betriebe und mit den für ihre Anleitung verantwortlichen Gewerkschaftsfunktionären über wichtige Fragen der Konfliktkommissionsarbeit und ihrer gesellschaftlichen Wirksamkeit durch. An diesen Erfahrungsaustauschen sollen auf jeden Fall auch Vertreter der Gerichte, Staatsanwälte usw. teilnehmen und ihre Erfahrungen darlegen. Die Ergebnisse sind in der anleitenden Tätigkeit zu verallgemeinern. Vor allem soll darüber auch in der Bezirks- und in der Fachpresse berichtet werden.

Die Bezirksvorstände des FDGB werden ihrer Verantwortung gegenüber den Konfliktkommissionen auch dadurch gerecht, daß sie Lehrgänge für Gewerkschaftsfunktionäre organisieren, die ihrerseits die Konfliktkommissionen anleiten sollen. Auch dabei arbeiten sie eng mit den staatlichen Organen zusammen. Unter anderem sollen dadurch weitere Gewerkschaftsfunktionäre befähigt werden, die inhaltliche Gestaltung von Konfliktkommissionsschulungen zu übernehmen.

Rechtskonferenzen sind Anleitungsforum

Neben den bereits genannten Formen und Methoden zur Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen bieten sowohl für die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen als auch für die Kreis- und Bezirksvorstände des FDGB die im allgemeinen jährlich stattfindenden gewerkschaftlichen Rechtskonferenzen eine weitere Möglichkeit, als Anleitungsforum für die Konfliktkommissionen genutzt zu werden. Diese Rechtskonferenzen, die unter Mitwirkung der jeweiligen Rechtskommission als Hilfsorgan der gewerkschaftlichen Leitung oder des gewerkschaftlichen Vorstandes vorbereitet, durchgeführt und für die Leitungstätigkeit ausgewertet werden, sind Foren sowohl der Rechenschaftslegung, der Darlegung und Auswertung guter Beispiele, des Austausches von Anregungen für die weitere Verbesserung der Arbeit als auch der kritischen Auseinandersetzung mit Mängeln und Schwächen; sie helfen aktiv mit, die gewerkschaftliche Verantwortung für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen zu verwirklichen.

Je exakter insgesamt die Anleitung und die Schulung der Konfliktkommissionen von allen gewerkschaftlichen Vorständen und Leitungen durchgeführt werden, je besser und konsequenter die einzelnen Leitungsorgane ihrer durch das Gesetz und durch gewerkschaftlichen Beschluß fixierten Verantwortung gerecht werden, desto größer werden auch die Erfolge der Konfliktkommissionen sein. Nur so können die Gewerkschaften ihrer ständig wachsenden Verantwortung voll gerecht werden und die ihnen gesetzlich garantierten Rechte wahrnehmen.

4. Aufgaben der Kreis- und Bezirksgerichte

Anleitung durch Rechtsprechung

Entsprechend § 15 Abs. 1 GGG hat das Oberste Gericht die einheitliche Rechtsanwendung in der Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte und bei der gerichtlichen Überprüfung und Durchsetzung ihrer Beschlüsse zu gewährleisten. Die Kreis- und Bezirksgerichte sichern in ihrem Bereich die einheitliche Rechtsanwendung in der Tätigkeit der Konfliktkommissionen, insbesondere durch gerichtliche Überprüfung und Durchsetzung ihrer Beschlüsse (§ 68 KKO). Hieraus ergibt sich, daß die Anleitung der Konfliktkommissionen durch die Gerichte vor allem durch die Rechtsprechung erfolgt. Demgemäß haben die Gerichte ihre Verfahren und Entscheidungen so zu gestalten, daß den Konfliktkommissionen wirksame Hilfe bei der Anwendung der Rechtsnormen gegeben und der Aufgabe entsprochen wird, das Rechtsbewußtsein weiter zu erhöhen.

Um ihre Aufgabe erfüllen zu können, haben die Gerichte in allen Stadien des Verfahrens eng mit den Konfliktkommissionen und Gewerkschaften zusammenzuarbeiten.

Die Art und Weise der Zusammenarbeit muß dabei den Erfordernissen einer rationellen und effektiven Verfahrensgestaltung und Verhandlungsführung entsprechen.

Wenn Einspruch erhoben wird

Wird gegen eine Entscheidung der Konfliktkommission Einspruch erhoben, dann fordert das Gericht die Unterlagen der Konfliktkommission an. Daraus kann das Gericht erkennen, ob die Verfahrensvorschriften eingehalten wurden und ob die Entscheidung den Beteiligten zugestellt wurde. Zugleich weisen die Unterlagen der Konfliktkommission aus, in welchem Umfang der Streitfall der Konfliktkommission zur Beratung vorgelegen hat, welche Umstände geklärt sind und welche Argumente vorgetragen worden sind. Danach kann das Gericht bestimmen, welche Maßnahmen zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung zu treffen sind, um das Verfahren möglichst in einem Termin abschließen zu können.

Der Konfliktkommission ist der Termin zur mündlichen Verhandlung mitzuteilen. Die Teilnahme von Mitgliedern der Konfliktkommission an der mündlichen Verhandlung ist für die Unterstützung der Arbeit der Konfliktkommission zu nutzen und soll zugleich dazu beitragen, alle Ursachen und Bedingungen des Streitfalles sowie Auswirkungen auf das

Betriebsgeschehen festzustellen. Auch die Auswertung von Verfahren hat sich bewährt, zumal sie dem Anliegen dient, nicht nur verfahrens- und materiellrechtliche Fragen zu klären, sondern auch Probleme der Erhöhung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Beratung und der Verfahrensdurchführung zu erörtern.

Abschrift des Urteils

Nach Abschluß des Verfahrens erhält die Konfliktkommission eine Abschrift der gerichtlichen Entscheidung. Auch unter dem Gesichtspunkt einer wirksamen Anleitung der Konfliktkommission müssen die Gerichte daher immer wieder berücksichtigen, daß sie sich in ihren Urteilen auf die für die Entscheidung wesentlichen Fragen konzentrieren und hierzu eine überzeugende rechtliche Argumentation geben. Die oftmals sehr komplizierten Probleme, zum Beispiel in Verfahren wegen materieller Verantwortlichkeit von Werktätigen, wegen Ansprüchen auf Schadenersatz und auf dem Gebiet des Neuererrechts, stellen hohe Anforderungen an die Gerichte.

Die Übersendung der Entscheidung reicht aber zur Unterstützung und Anleitung der Konfliktkommissionen im allgemeinen dann nicht aus, wenn das Gericht nicht durch Urteil über den Streitfall entschieden, sondern durch Beschluß eine Einigung, eine Klagerücknahme oder die Rücknahme des vor der Konfliktkommission gestellten Antrags bestätigt hat. In diesen Fällen ist besonders zu prüfen, inwieweit es ergänzender Hinweise (z. B. mündlicher oder schriftlicher Art) bedarf.

Die Gerichte müssen jedoch über die konkrete rechtliche Anleitung hinaus den Konfliktkommissionen helfen, rationell zu arbeiten. Das bedeutet auch, die Konfliktkommissionen bei der Überwindung organisatorischer Mängel zu unterstützen und ihnen Erfahrungen, zum Beispiel bei der Einbeziehung gesellschaftlicher Kräfte in die Beratung, zu vermitteln.

Ausspruch einer Gerichtskritik

In etwa einem Viertel aller Beratungen sprechen die Konfliktkommissionen Empfehlungen aus. Die Hälfte aller Empfehlungen erfolgt im Ergebnis von Beratungen über arbeitsrechtliche Streitfälle. Die überwiegende Zahl aller Empfehlungen ist an die Betriebsleitung gerichtet. In der umfangreichen Empfehlungspraxis der Konfliktkommissionen spiegelt sich das aktive Bemühen wider, die Leitungsmängel beseitigen zu helfen und das Rechtsbewußtsein weiter zu festigen. Den Gerichten erwächst daraus die Verpflichtung, die Durchsetzung erteilter Empfehlungen zu unterstützen. Dem dient auch die Einleitung geeigneter Maßnahmen oder unter Umständen der Ausspruch einer Gerichtskritik, sofern festgestellt wird, daß Leiter auf Empfehlungen nicht reagiert haben. In einigen Fällen erreichen aber Empfehlungen nicht die beabsichtigte Wirkung, weil sie nicht konkret genug ausgestaltet sind und keine genau kontrollierbaren Verpflichtungen enthalten. Das Bestreben der Konfliktkommissionen, diese Mängel zu überwinden, ist durch die Gerichte zu unterstützen. Eine geeignete Methode hierzu ist die Einbeziehung der Empfehlungspraxis in die Verfahrensauswertung. Sofern die Voraussetzungen hierfür gegeben sind, kann aber auch eine Gerichtskritik helfen, das sachliche Anliegen der Empfehlung durchzusetzen.

Übersicht über Probleme

Die geringe Zahl von Einsprüchen gegen Beschlüsse der Konfliktkommissionen ermöglicht den Gerichten im allgemeinen keinen umfassenden Überblick über die in den Betrieben auftretenden und von den Konfliktkommissionen beratenen Probleme. Es ist deshalb richtig, wenn sich die Gerichte durch enge Zusammenarbeit mit dem Staatsanwalt eine Übersicht über die in den Beschlüssen enthaltenen Probleme verschaffen. Eine weitere geeignete Methode ist es, ständig engen Kontakt mit den Konfliktkommissionen gerade in den Schwerpunktbetrieben des Territoriums zu halten. Auch regelmäßige Konsultationen mit den Mitgliedern der Konfliktkommissionen in den Betrieben geben die Möglichkeit zu einer gründlichen Erörterung von Problemen. Solche Gespräche dienen der Qualifizierung der Arbeit der Konfliktkommissionen und sind zugleich geeignet, den Gerichten Hinweise für Schwerpunkte in ihrer Arbeit zu geben. Die Konzentration auf Schwerpunkte ist ohnehin ein Erfordernis wirksamer Unterstützung und effektiver Leitung der Rechtsprechung der Konfliktkommissionen.

Die Gerichte arbeiten bei ihrer anleitenden Tätigkeit eng mit den Gewerkschaften zusammen. Die Auswertung von Ergebnissen der Rechtsprechung in den Rechtskommissionen bietet gute Möglichkeiten, bestimmte Erfahrungen und Erkenntnisse auch anderen Konfliktkommissionen zu vermitteln. Mit Unterstützung der Gewerkschaften ist noch stärker darauf hinzuwirken, vor allem auch gute Ergebnisse und Erfahrungen aus der Arbeit der Konfliktkommissionen zu verallgemeinern. Hierzu werden erfolgreich solche Foren wie Rechtskonferenzen der Gewerkschaften genutzt, an deren Vorbereitung sowohl die Kreis- als auch die Bezirksgerichte aktiv mitarbeiten.

5. Aufgaben der Staatsanwälte der Kreise und Bezirke

Bewährte Zusammenarbeit

Zum Schutz der sozialistischen Gesellschaft, der Staatsordnung, des sozialistischen Eigentums und der Volkswirtschaft sowie der gesetzlich garantierten Rechte und Interessen der Bürger arbeitet die Staatsanwaltschaft unter anderem auch mit den Konfliktkommissionen eng und kameradschaftlich zusammen. Nach § 24 des Gesetzes vom 7. April 1977 über die Staatsanwaltschaft der DDR (GBl. I Nr. 10 S. 93) hat die Staatsanwaltschaft die Konfliktkommissionen bei der Lösung ihrer Aufgaben zu unterstützen, deren Beschlüsse auf ihre Übereinstimmung mit den Rechtsvorschriften der DDR zu prüfen, gegen ungesetzliche Entscheidungen Einspruch beim Kreisgericht einzulegen, in den in Rechtsvorschriften vorgesehenen Fällen die Durchführung von Beratungen bei den Konfliktkommissionen zu beantragen sowie Aufsichtsmaßnahmen zu ergreifen, wenn Organe oder Leiter ihre gesetzlichen Pflichten gegenüber den Konfliktkommissionen verletzen.

Diese Zusammenarbeit ist ein Ausdruck des bewährten Prinzips des demokratischen Zentralismus im Prozeß der Rechtsverwirklichung und damit eine der Formen, in denen sich die zentrale staatliche Leitung der umfassenden Mitwirkung der Werktätigen auf dem Gebiet des soziali-

stischen Rechts vollzieht. Im engen Zusammenwirken mit den für die politische und fachliche Anleitung der Konfliktkommissionen verantwortlichen Gewerkschaften wacht die Staatsanwaltschaft über die strikte Einhaltung und einheitliche Anwendung des sozialistischen Rechts. Sie hilft mit, die Konfliktkommissionen zu befähigen, ihre Beratungen so durchzuführen, daß diese auf die Anwesenden eine starke erzieherische Wirkung ausüben und geeignet sind, sozialistische Denk- und Verhaltensweisen sowie gesellschaftliche Aktivitäten zur Durchsetzung der sozialistischen Gesetzlichkeit und zur Gewährleistung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit zu fördern. Darin besteht der wesentliche Inhalt der kameradschaftlichen Hilfe und Unterstützung der Konfliktkommissionen durch die Staatsanwaltschaft.

Staatsanwälte helfen schulen

Diese staatsanwaltschaftliche Unterstützung geschieht auf vielfältige Weise. Eine wichtige Rolle dabei spielen die Mitwirkung der Staatsanwälte an der Schulung der Mitglieder der Konfliktkommissionen und die Beschlußüberprüfung. Eine weitere Aufgabe der Staatsanwaltschaft besteht darin, zu kontrollieren, daß den Konfliktkommissionen von den dazu berechtigten Organen nur solche Strafsachen zur Beratung übergeben werden, die hierfür geeignet sind (vgl. Abschn. 2.2. dieses Buches).

Die Beschlußüberprüfung ist ein unabdingbares Erfordernis, um die sozialistische Gesetzlichkeit zu gewährleisten. Zugleich ist sie auch eine wesentliche Quelle für die Analyse der Ursachen und Bedingungen von Rechtskonflikten und Gesetzesverstößen sowie für die Festlegung geeigneter Maßnahmen zu deren Bekämpfung und Vorbeugung. Aus diesem Grunde sind die Konfliktkommissionen gemäß § 19 Abs. 3 KKO verpflichtet, von jedem Beschluß eine Durchschrift dem Staatsanwalt des Kreises zu übersenden. Die Vorsitzenden der Konfliktkommissionen und die zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind für die unverzügliche und vollständige Übersendung verantwortlich. Nur unter dieser Voraussetzung ist es möglich, den Konfliktkommissionen zu helfen, Fehler und Mängel in ihrer Arbeit schnell zu erkennen und zu überwinden.

Prüfung der Beschlüsse

Der Staatsanwalt überprüft die Beschlüsse nach zwei Gesichtspunkten. Erstens wird geprüft, ob die Entscheidung des Konflikts bzw. die im Beschluß festgelegten Verpflichtungen den Rechtsvorschriften entsprechen, und zweitens, ob die für die Durchführung der Beratung und Beschlußfassung maßgebenden Verfahrensvorschriften eingehalten wurden. Mitunter ist es schwierig, das nur anhand des Beschlusses festzustellen, besonders dann, wenn darin der wesentliche Sachverhalt nicht exakt dargelegt ist, so daß der Staatsanwalt das Protokoll zu Hilfe nehmen muß. Es empfiehlt sich daher, auch wenn das nicht ausdrücklich gesetzlich festgelegt ist, dem Staatsanwalt mit dem Beschluß auch gleich das Protokoll zu übersenden. Entsprechenden Anforderungen des Staatsanwalts ist unbedingt nachzukommen (§ 30 Abs. 1 Staatsanwaltschaftsgesetz).

Stellt der Staatsanwalt bei seiner Überprüfung fest, daß der Beschluß ungesetzlich ist, so erhebt er dagegen innerhalb von drei Monaten nach

Beschlußfassung beim Kreisgericht Einspruch (§ 58 Abs. 3 KKO), sofern nicht bereits durch den Antragsteller oder Antragsgegner Einspruch eingelegt wurde. In Arbeitsrechtssachen werden aufgrund des staatsanwaltschaftlichen Einspruchs die früheren Antragsteller und Antragsgegner mit allen Rechten und Pflichten einer Prozeßpartei (Kläger und Verklagter) entsprechend der Zielstellung des Einspruchs durch das Gericht in das Verfahren einbezogen (OG-Richtlinie Nr. 28 Ziff. 6.1.11.). Das Kreisgericht entscheidet über die vom Staatsanwalt und von den Prozeßparteien gestellten Anträge. Nimmt der Staatsanwalt seinen Einspruch zurück, so ist das Verfahren mit den Prozeßparteien vom Gericht bis zu einem zulässigen prozessualen Ergebnis fortzusetzen. Stellen die Prozeßparteien nach der Rücknahme des staatsanwaltschaftlichen Einspruchs keinen Antrag auf Fortsetzung des Verfahrens, so muß das Verfahren eingestellt werden, § 30 Abs. 4 ZPO.

Wenn Beschlüsse mangelhaft sind

Neben der Hilfe und Anleitung bei Einsprüchen gegen ungesetzliche Beschlüsse wertet der Staatsanwalt auch sonstige Mängel, die er bei der Überprüfung der Beschlüsse feststellt, die aber einen Einspruch nicht notwendig machen, mit den Konfliktkommissionen aus. Die Staatsanwaltschaft läßt sich dabei stets von dem Grundsatz leiten, den Konfliktkommissionen in jeder Weise zu helfen, daß ihre Beratungen und Entscheidungen eine hohe gesellschaftliche Wirksamkeit erreichen. Außerdem werden die reichen Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit den Konfliktkommissionen von der Staatsanwaltschaft auch dazu genutzt, ihre eigenen Aufgaben auf dem Gebiet der Allgemeinen Gesetzlichkeitsaufsicht und bei der Kriminalitätsbekämpfung und -vorbeugung immer besser zu erfüllen.

Sonstiges Eingreifen des Staatsanwalts

Werden Empfehlungen der Konfliktkommissionen abgelehnt bzw. nicht verwirklicht, so greift der Staatsanwalt nur dann ein, wenn die Empfehlungen auf die Beseitigung ungesetzlicher Maßnahmen oder Zustände gerichtet sind (z. B. Aufhebung oder Änderung gesetzwidriger Betriebsanweisungen, Nichterfüllung gesetzlicher Kontrollpflichten, Fehlen von Arbeitsschutzinstruktionen). Das gilt auch, wenn — unabhängig vom Inhalt der Empfehlungen — der Konfliktkommission vom Betrieb nicht fristgemäß oder überhaupt nicht geantwortet wird. In diesen Fällen sorgt der Staatsanwalt durch entsprechende Aufsichtsmaßnahmen (z. B. Protest, Hinweis) dafür, daß die Gesetzlichkeit sofort hergestellt und der Verantwortliche zur Rechenschaft gezogen wird. Erforderlichenfalls verlangt der Staatsanwalt von dem zuständigen Leiter die Durchführung eines Disziplinarverfahrens. Wird eine Empfehlung, die ausschließlich Hinweise zur Verbesserung der Leitungstätigkeit enthält (z. B. Vorschlag zur Verbesserung der Arbeitsorganisation), abgelehnt, und ist die Konfliktkommission damit nicht einverstanden, so muß sie sich an die BGL oder an den übergeordneten Leiter wenden. Derartige Ablehnungen unterliegen nicht der staatsanwaltschaftlichen Nachprüfung. Die Staatsanwaltschaft kann nur gegen Rechtsverletzungen vorgehen.

Zweiter Teil

Gesetzliche Bestimmungen Richtlinien und Beschlüsse zur Tätigkeit der Konfliktkommissionen

Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik – GGG –

vom 11. Juni 1968 (GBl. I Nr. 11 S. 229)

Auf der Grundlage von Artikel 92 der Verfassung der Deutschen Demokratischen Republik wird das folgende Gesetz erlassen:

Stellung der gesellschaftlichen Gerichte

§ 1

(1) Die gesellschaftlichen Gerichte sind gewählte Organe der Erziehung und Selbsterziehung der Bürger. Sie sind fester Bestandteil des einheitlichen Systems der sozialistischen Rechtspflege und der sozialistischen Demokratie. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung und Verhütung von Rechtsverletzungen und zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten.

(2) Die Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte ist eine Form der Verwirklichung des Rechts der Bürger auf Mitwirkung an der Rechtspflege.

§ 2

(1) Als gesellschaftliche Gerichte üben die Konflikt- und Schiedskommissionen im Rahmen der ihnen durch Gesetz übertragenen Aufgaben Rechtsprechung aus.

(2) Die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte sind in ihrer Rechtsprechung unabhängig. Sie sind nur an die Verfassung, die Gesetze und anderen Rechtsvorschriften der Deutschen Demokratischen Republik gebunden.

§ 3

Die Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte dient der Gewährleistung der sozialistischen Gesetzlichkeit und trägt insbesondere bei

– zum Schutz der Rechte und zur Wahrung der gesetzlich geschützten Interessen der Bürger

– zur Gestaltung der sozialistischen Beziehungen der Bürger im gesellschaftlichen Zusammenleben und zu ihrem Staat

– zur Unterstützung der Gewerkschaften bei der Wahrnehmung ihres verfassungsmäßigen Rechts auf Mitbestimmung in den Betrieben

– zur Förderung der schöpferischen Kräfte der Menschen und der gesellschaftlichen Verhältnisse im Betrieb und im Wohngebiet.

Bildung der gesellschaftlichen Gerichte

§ 4

(1) Die Konfliktkommissionen werden in volkseigenen und ihnen gleichgestellten Betrieben, in Betrieben mit staatlicher Beteiligung und in privaten Betrieben, in Einrichtungen des Gesundheitswesens, der Kultur und Volksbildung, in staatlichen Organen und Einrichtungen sowie in gesellschaftlichen Organisationen gebildet.

(2) In Ausübung ihrer verfassungsmäßigen Rechte organisieren die Gewerkschaften die Wahl von Konfliktkommissionen.

§ 5

(1) Die Schiedskommissionen werden in den Wohngebieten der Städte und in Gemeinden sowie entsprechend den gesellschaftlichen Erfordernissen in landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften, Produktionsgenossenschaften der Fischer, Gärtner und Handwerker gebildet.

(2) Für die Bildung der Schiedskommissionen sind der Kreistag, die Stadtverordnetenversammlung in Stadtkreisen oder die Stadtbezirksversammlung in Städten mit Stadtbezirken verantwortlich.

Wahl und Abberufung der Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte

§ 6

(1) Die Mitglieder der Konfliktkommissionen werden auf Vorschlag der Betriebsgewerkschaftsleitungen von den Betriebsangehörigen für die Dauer von zwei Jahren gewählt.

(2) Die Mitglieder der Schiedskommissionen werden in den Wohngebieten der Städte oder in den Gemeinden auf Vorschlag der Ausschüsse der Nationalen Front von den zuständigen örtlichen Volksvertretungen, in Produktionsgenossenschaften auf Vorschlag ihrer Vorstände von den Mitgliedern für die Dauer von vier Jahren gewählt.

§ 7

(1) Die Mitglieder gesellschaftlicher Gerichte sollen Bürger sein, die in ihrer Arbeit sowie in ihrem gesellschaftlichen und persönlichen Verhalten Vorbild sind und Achtung und Vertrauen der Bürger besitzen. Sie können gewählt werden, wenn sie am Wahltage das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte sind den Bürgern ihres Tätigkeitsbereiches verantwortlich und berichten ihnen über die Erfüllung der mit der Wahl übernommenen Aufgaben.

(3) Die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte können von den Volksvertretungen, die sie gewählt haben, und in den Betrieben und

Genossenschaften von ihren Wählern abberufen werden, wenn sie gegen die Verfassung oder die Gesetze verstoßen oder sonst ihre Pflichten gröblich verletzen.

Zuständigkeit der gesellschaftlichen Gerichte

§ 8

(1) Die gesellschaftlichen Gerichte behandeln
- Arbeitsrechtssachen,
- Vergehen, bei denen die gesetzlichen Voraussetzungen der Übergabe vorliegen,
- Verfehlungen,
- Ordnungswidrigkeiten, bei denen die gesetzlichen Voraussetzungen der Übergabe vorliegen,
- Verletzungen der Schulpflicht,
- arbeitsscheues Verhalten,
- einfache zivilrechtliche und andere Rechtsstreitigkeiten.

(2) Für die Behandlung von Arbeitsrechtssachen sind die Konfliktkommissionen, für die Behandlung arbeitsscheuen Verhaltens die Schiedskommissionen zuständig.

(3) Die gesellschaftlichen Gerichte behandeln weitere Rechtsstreitigkeiten und Rechtsverletzungen, wenn ihnen solche Aufgaben durch gesetzliche Bestimmungen übertragen werden.

§ 9

(1) Die Konfliktkommissionen sind für die Beratung und Entscheidung von Streitigkeiten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis zwischen dem Werktätigen und dem Betrieb zuständig. Sie sind auch für die Beratung und Entscheidung anderer Rechtsstreitigkeiten und Rechtsverletzungen zuständig, wenn der Antragsgegner oder der beschuldigte Bürger Angehöriger des Betriebes ist.

(2) Die Schiedskommissionen sind für die Beratung zuständig, wenn der Antragsgegner oder der beschuldigte Bürger in ihrem Tätigkeitsbereich wohnt oder arbeitet. Wohnt nur der Antragsteller in ihrem Tätigkeitsbereich, können sie tätig werden, wenn das Schwergewicht des Konflikts in ihrem Bereich liegt und bei Durchführung der Beratung mit keinen erheblichen Auslagen zu rechnen ist.

Arbeitsweise der gesellschaftlichen Gerichte

§ 10

(1) Die gesellschaftlichen Gerichte werden aufgrund eines Antrags oder einer Übergabeentscheidung tätig.

(2) Die Beratungen der gesellschaftlichen Gerichte sind öffentlich.

(3) Jeder Teilnehmer der Beratung hat das Recht, an ihrer Durchfüh-

rung mitzuwirken. Die gesellschaftlichen Gerichte haben die Beratungen so zu führen, daß dieses Recht voll wahrgenommen werden kann.

(4) Die gesellschaftlichen Gerichte stellen allseitig und unvoreingenommen die Wahrheit fest. Sie beraten und entscheiden als Kollektivorgan über den geltend gemachten Anspruch oder darüber, ob der Bürger eine Rechtsverletzung begangen hat.

(5) Der betroffene Bürger ist verpflichtet, vor den gesellschaftlichen Gerichten selbst aufzutreten. Er ist berechtigt, sich insbesondere durch die Gewerkschaft, die Rechtsauskunftsstellen der Kreisgerichte sowie durch Rechtsanwälte rechtlich beraten zu lassen.

§ 11

(1) Die gesellschaftlichen Gerichte wirken durch kameradschaftliche und kritische Auseinandersetzungen erzieherisch auf die Bürger ein und tragen durch ihre gesamte Tätigkeit zur Entwicklung des sozialistischen Staats- und Rechtsbewußtseins bei.

(2) Die gesellschaftlichen Gerichte können im Ergebnis ihrer Beratungen vom Gesetz bestimmte Erziehungsmaßnahmen festlegen.

§ 12

(1) Die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte unterstützen mit ihren Erfahrungen die Leiter der Betriebe, der staatlichen Organe und Einrichtungen, die Vorstände der Genossenschaften und die Leitungen von gesellschaftlichen Organisationen bei der Erziehung der Bürger zur Unduldsamkeit gegenüber Verletzungen der sozialistischen Gesetzlichkeit und Disziplin, um Straftaten und anderen Rechtsverletzungen sowie Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen und auf die Vervollkommnung der Leitungstätigkeit und Erziehungsarbeit hinzuwirken.

(2) Die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte wirken bei ihrer Tätigkeit Verhaltensweisen von Bürgern entgegen, aus denen Rechtsverletzungen entstehen können.

§ 13

Überprüfung der Entscheidungen

(1) Gegen Entscheidungen der gesellschaftlichen Gerichte ist der Einspruch zulässig. Über Einsprüche entscheiden die Kreisgerichte.

(2) Die Entscheidungen der gesellschaftlichen Gerichte dürfen nur unter den gesetzlichen Voraussetzungen und in der vom Gesetz bestimmten Art und Weise geändert oder aufgehoben werden.

§ 14

Empfehlungen

(1) Die gesellschaftlichen Gerichte geben im Ergebnis ihrer Beratungen Empfehlungen zur Beseitigung festgestellter Ursachen und Bedingun-

gen von Rechtsstreitigkeiten und Rechtsverletzungen und zur Überwindung von Mängeln und Ungesetzlichkeiten.
(2) Die Leiter der Betriebe, der staatlichen Organe und Einrichtungen die Vorstände der Genossenschaften und die Leitungen der gesellschaftlichen Organisationen, an die eine Empfehlung gerichtet wurde, haben dazu innerhalb von 2 Wochen Stellung zu nehmen.

Leitung der gesellschaftlichen Gerichte

§ 15

(1) Das Oberste Gericht gewährleistet entsprechend seiner Verantwortung für die Leitung der Rechtsprechung der Gerichte die einheitliche Rechtsanwendung in der Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte und bei der gerichtlichen Überprüfung und Durchsetzung ihrer Beschlüsse.
(2) Der Minister der Justiz sichert die regelmäßige Anleitung und Qualifizierung der Mitglieder der Schiedskommissionen, analysiert deren Tätigkeit und gesellschaftliche Wirksamkeit und verallgemeinert ihre besten Erfahrungen. Diese Aufgabe erfüllt er durch die Bezirks- und Kreisgerichte.
(3) Der Bundesvorstand des FDGB hat das Recht, die regelmäßige Anleitung und Qualifizierung der Mitglieder der Konfliktkommissionen durchzuführen.

§ 16

(1) Das Oberste Gericht und der Minister der Justiz koordinieren ihre Aufgaben bei der Leitung der Tätigkeit der gesellschaftlichen Gerichte. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben werden sie von den Leitern der anderen zentralen Rechtspflegeorgane unterstützt. Sie wirken eng und vertrauensvoll mit dem Bundesvorstand des FDGB und dem Nationalrat der Nationalen Front zusammen.
(2) Der Bundesvorstand des FDGB und der Minister der Justiz haben das Recht, beim Obersten Gericht Antrag auf Erlaß von Richtlinien und Beschlüssen zu stellen.

§ 17

Aufgaben der örtlichen Volksvertretungen

Die örtlichen Volksvertretungen in den Kreisen, Städten und Gemeinden sichern in Zusammenarbeit mit dem Kreisgericht und mit den zuständigen Gewerkschaftsleitungen, mit den anderen Rechtspflegeorganen und mit den Ausschüssen der Nationalen Front die Auswertung der Erfahrungen der gesellschaftlichen Gerichte und nutzen deren Möglichkeiten zur komplexen Bekämpfung und Vorbeugung der Kriminalität und anderer Rechtsverletzungen. Sie informieren in Zusammenarbeit mit den genannten Organen die Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte über Probleme der Entwicklung des gesellschaftlichen Lebens in ihrem Verantwortungsbereich.

§ 18

Aufgaben der Leiter der Betriebe

Die Leiter der Betriebe werten die Erfahrungen der Konfliktkommissionen aus und nutzen sie für die Verbesserung der Leitungstätigkeit. Sie haben die Mitglieder der Konfliktkommissionen über die für deren Tätigkeit wichtigen Probleme der Entwicklung des Betriebes zu informieren und sie allseitig zu unterstützen. Dabei arbeiten sie mit den betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zusammen.

§ 19

Aufgaben der Ausschüsse der Nationalen Front

Die Ausschüsse der Nationalen Front fördern die Wirksamkeit der Tätigkeit der Schiedskommissionen insbesondere durch Teilnahme ihrer Vertreter an Beratungen der Schiedskommissionen. Sie informieren die Mitglieder der Schiedskommissionen über die Entwicklung des sozialistischen Gemeinschaftslebens der Bürger und unterstützen Hausgemeinschaften und andere Kollektive bei der Übernahme von Erziehungsaufgaben.

Schlußbestimmungen

§ 20

Ergänzung und Änderung des Gesetzes über die Verfassung der Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik

Das Gesetz vom 17. April 1963 über die Verfassung der Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik (Gerichtsverfassungsgesetz) (GBl. I S. 45) wird mit Inkrafttreten des Gesetzes über die gesellschaftlichen Gerichte wie folgt geändert und ergänzt*:

1. § 1 Abs. 1 enthält folgende Fassung:

„(1) Die Rechtsprechung wird in der Deutschen Demokratischen Republik ausgeübt durch das Oberste Gericht, die Bezirksgerichte, die Kreisgerichte, die Militärobergerichte, die Militärgerichte und die gesellschaftlichen Gerichte. Die Wahl, Stellung, Aufgaben, Arbeitsweise und Befugnisse der gesellschaftlichen Gerichte werden durch Gesetz und Erlaß bestimmt."

2. § 10 wird aufgehoben.

3. In § 38 Abs. 2 werden die Worte „über Schadenersatzleistungen oder Geldforderungen" ersatzlos gestrichen.

* Siehe hierzu Gesetz über die Verfassung der Gerichte der DDR vom 27. 9. 1974 (GBl. I Nr. 48 S. 457).

§ 21

(außer Kraft getreten)

§ 22

Anpassung des Strafgesetzbuches, der Strafprozeßordnung und anderer rechtlicher Bestimmungen

Gesellschaftliche Organe der Rechtspflege im Sinne des Strafgesetzbuches, der Strafprozeßordnung und anderer rechtlicher Bestimmungen sind gesellschaftliche Gerichte entsprechend diesem Gesetz.

§ 23

(1) Bildung, Wahl, Aufgaben, Arbeitsweise und Befugnisse der gesellschaftlichen Gerichte werden durch Erlaß des Staatsrates näher bestimmt. Hinsichtlich der Konfliktkommissionen ist der Bundesvorstand des FDGB vorschlagsberechtigt.
(2) Die für die Vorbereitung und Durchführung der Wahlen erforderlichen Festlegungen trifft für die Konfliktkommissionen der Bundesvorstand des FDGB und für die Schiedskommissionen der Minister der Justiz.

§ 24

Dieses Gesetz tritt am 1. Juli 1968 in Kraft.

Erlaß des Staatsrates der Deutschen Demokratischen Republik über die Wahl und Tätigkeit der Konfliktkommissionen – Konfliktkommissionsordnung –

vom 4. Oktober 1968 (GBl. I Nr. 16 S. 287)

Inhaltsverzeichnis

Kapitel I

Bildung der Konfliktkommissionen § 1

Kapitel II

Wahl der Konfliktkommissionen §§ 2–6

Kapitel III

Arbeitsweise der Konfliktkommission §§ 7–23
– Vorbereitung der Beratung §§ 7–10
– Durchführung der Beratung §§ 11–16
– Abschluß der Beratung §§ 17–20
– Maßnahmen zur Verstärkung der Wirksamkeit §§ 21–23

Kapitel IV

Tätigkeitsgebiete der Konfliktkommission §§ 24–57
– Beratung über Arbeitsrechtssachen §§ 24–30
– Beratung wegen Vergehen §§ 31–36
– Beratung wegen Verfehlungen §§ 37–45
– Beratung wegen Ordnungswidrigkeiten §§ 46–50
– Beratung wegen Verletzung der Schulpflicht §§ 51–54
– Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten §§ 55–57

Kapitel V

Einspruch und Durchsetzung der Entscheidung §§ 58–61
– Einspruchsrecht § 58
– Entscheidung über den Einspruch § 59
– Durchsetzung der Entscheidung §§ 60–61

Kapitel VI

Besondere Bestimmungen	§§ 62, 63
– Dauer der Entscheidungswirkung	§ 62
– Besonderheiten der Verantwortlichkeit	§ 63

Kapitel VII

Leitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen	§§ 64–70
– Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen	§ 64
– Aufgaben der Betriebsleiter	§§ 65, 66
– Aufgaben der Kreis- und Bezirksvorstände des FDGB	§ 67
– Aufgaben der Kreis- und Bezirksgerichte	§ 68
– Aufgaben der Staatsanwälte der Kreise und Bezirke	§ 69

Kapitel VIII

Schlußbestimmungen	§ 71

Gemäß § 23 Abs. 1 des Gesetzes vom 11. Juni 1968 über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik – GGG – (GBl. I Nr. 11 S. 229) wird auf Vorschlag des Bundesvorstandes des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes folgendes bestimmt:

I.

Bildung der Konfliktkommissionen

§ 1

(1) Konfliktkommissionen werden in Betrieben mit einer Belegschaftsstärke von über 50 Betriebsangehörigen gebildet. In kleineren Betrieben können Konfliktkommissionen gebildet werden, wenn eine eigene Betriebsgewerkschaftsorganisation besteht.

(2) Der Tätigkeitsbereich einer Konfliktkommission soll in der Regel nicht mehr als 300 Betriebsangehörige umfassen. Dabei sind die Bereiche der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen zu beachten.

II.

Wahl der Konfliktkommissionen

§ 2

(1) Für eine Konfliktkommission werden 8 bis 15 Mitglieder gewählt. In Betrieben mit weniger als 100 Betriebsangehörigen kann ihre Zahl ausnahmsweise auf 6 verringert werden.

(2) Die Mitgielder der Konfliktkommissionen werden von den Betriebsangehörigen nach den Grundsätzen der Gewerkschaftswahlen in geheimer Wahl auf die Dauer von 2 Jahren gewählt.

§ 3

(1) Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl ist die BGL verantwortlich.

(2) Die Kandidaten für die Konfliktkommission werden nach Diskussion in den Gewerkschaftsgruppen von der BGL in einer Belegschaftsversammlung vorgeschlagen.

(3) Die Zusammensetzung der Konfliktkommission soll der Zusammensetzung der Belegschaft und den betrieblichen Bedingungen entsprechen.

§ 4

(1) Die Mitglieder der Konfliktkommission werden nach ihrer Wahl durch die BGL in feierlicher Form verpflichtet, gerecht und unvoreingenommen zu entscheiden, ihre ganze Kraft für die Verwirklichung der sozialistischen Gesetzlichkeit und die sozialistische Erziehung der Bürger einzusetzen. Über ihre Wahl erhalten sie eine Urkunde.

(2) Die Mitglieder der Konfliktkommission wählen ihren Vorsitzenden und einen oder mehrere Stellvertreter.

§ 5

Sind Mitglieder der Konfliktkommission wegen Betriebswechsels, Schulbesuchs, Krankheit oder aus anderen Gründen zur Ausübung ihrer Tätigkeit nicht mehr in der Lage, können sie von ihren Aufgaben durch die Belegschaftsversammlung ihres Tätigkeitsbereiches entpflichtet werden.

§ 6

(1) Eine Nachwahl von Mitgliedern ist durchzuführen, wenn die ordnungsgemäße Tätigkeit der Konfliktkommission nicht mehr gewährleistet ist.

(2) Vorbereitung und Durchführung der Nachwahl richten sich nach §§ 2 bis 4 dieses Erlasses sowie nach § 6 Abs. 1 und § 7 Abs. 1 des GGG.

III.

Arbeitsweise der Konfliktkommission
Vorbereitung der Beratung

§ 7

(1) Die Beratung der Konfliktkommission ist so vorzubereiten, daß der dem Konflikt zugrunde liegende Sachverhalt allseitig erörtert und ge-

klärt werden kann. Der Vorsitzende legt in Absprache mit den Mitgliedern die hierzu notwendigen Maßnahmen fest.

(2) Mitglieder der Konfliktkommission führen die zur Vorbereitung der Beratung notwendigen Aussprachen, ziehen erforderliche Unterlagen hinzu und machen sich mit den in Frage kommenden gesetzlichen Bestimmungen vertraut.

(3) Die Beratung der Konfliktkommission ist innerhalb von 3 Wochen nach Eingang des Antrags oder der Übergabeentscheidung durchzuführen. Wird diese Frist ausnahmsweise überschritten, sind die Gründe in den Unterlagen der Konfliktkommission über die betreffende Rechtsstreitigkeit oder Rechtsverletzung zu vermerken.

§ 8

(1) Der Vorsitzende der Konfliktkommission sorgt dafür, daß mindestens 5 Tage vor Durchführung der Beratung deren Gegenstand, Zeit und Ort öffentlich bekanntgegeben werden.

(2) Der Antragsteller, der Antragsgegner, der beschuldigte Bürger sowie weitere Bürger, deren Teilnahme zur Lösung des Konflikts erforderlich ist, sind mindestens 5 Tage vor der Beratung einzuladen. Sie sind verpflichtet, zur Beratung zu erscheinen.

(3) Dem Antragsgegner oder dem beschuldigten Bürger ist mit der Einladung Kenntnis vom Inhalt des Antrags oder der Übergabeentscheidung zu geben.

(4) Ist der Antragsteller, Antragsgegner oder der beschuldigte Bürger ein Jugendlicher, sind auch die Erziehungsberechtigten einzuladen. Falls erforderlich, sollen Vertreter der Organe der Jugendhilfe, der Schule und der Jugendorganisation hinzugezogen werden.

§ 9

(1) Um die erzieherische Wirkung der Beratung zu erhöhen, kann die Konfliktkommission Vertreter des Betriebes, staatlicher Organe, der Leitungen gesellschaftlicher Organisationen und andere gesellschaftliche Kräfte einladen.

(2) Die Konfliktkommission wirkt in Zusammenarbeit mit der betrieblichen Gewerkschaftsleitung und dem Vertrauensmann darauf hin, daß insbesondere das Arbeitskollektiv an der Beratung teilnimmt.

§ 10

(1) Bei einfachen Haus- und Nachbarschaftsstreitigkeiten und bei Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch können die Mitglieder der Konfliktkommission bereits in Vorbereitung der Beratung auf eine Aussöhnung zwischen Antragsteller und Antragsgegner hinwirken, wenn dies zugleich zur Lösung des Konflikts führt.

(2) Die Aussöhnung in Vorbereitung einer Beratung und hierbei übernommene Verpflichtungen sind zu protokollieren.

§ 11

(1) Die Konfliktkommission berät und entscheidet in der Besetzung mit mindestens vier Mitgliedern.

(2) Die Beratung leitet der Vorsitzende oder ein Stellvertreter. Sind beide verhindert oder ist es aus sachlichen Gründen zweckmäßig, kann ein anderes Mitglied mit der Leitung beauftragt werden. Der Protokollführer muß nicht Mitglied der Konfliktkommission sein.

§ 12

(1) Als Mitglied der Konfliktkommission darf an der Beratung und Entscheidung einer Sache nicht mitwirken,

– wer als Antragsteller oder Antragsgegner am Rechtsstreit beteiligt oder durch die Rechtsverletzung geschädigt ist

– der Ehegatte und die nahen Angehörigen des Antragstellers, Antragsgegners, des beschuldigten Bürgers oder des Geschädigten.

(2) Über einen Einwand, den der Antragsteller, Antragsgegner, der Geschädigte oder der beschuldigte Bürger gegen die Mitwirkung eines Mitglieds erhebt, entscheidet die Konfliktkommission endgültig. Der Einwand ist bis zum Beginn der Beratung zulässig. Ist er begründet, kann dieses Mitglied an der Beratung und Entscheidung in dieser Sache nicht mitwirken.

§ 13

(1) Die Beratung der Konfliktkommission findet öffentlich und in der Regel außerhalb der Arbeitszeit statt. Die Beratung ist in Anwesenheit des Antragstellers und Antragsgegners oder des beschuldigten Bürgers durchzuführen.

(2) Die Konfliktkommission kann Bürger, die nicht Angehörige des Betriebes sind, zur Beratung einladen, wenn dies zur Lösung des Konflikts erforderlich ist.

§ 14

(1) Die Konfliktkommission ist verpflichtet, allseitig und unvoreingenommen den Sachverhalt, die Ursachen und Bedingungen der Rechtsstreitigkeit oder der Rechtsverletzung festzustellen und sich Klarheit über die Persönlichkeit des Bürgers und sein Verhalten zu verschaffen.

(2) Die Mitglieder der Konfliktkommission, der Antragsteller, der Antragsgegner und der beschuldigte Bürger sowie alle anderen Teilnehmer an der Beratung haben das Recht, ihre Auffassung zum Sachverhalt, zu den Ursachen und Bedingungen der Rechtsstreitigkeit oder der Rechtsverletzung; zum Verhalten des Bürgers und über die Wege zur Überwindung des Konflikts darzulegen.

(3) Die betriebliche Gewerkschaftsleitung, der Vertrauensmann der Gewerkschaftsgruppe und Vertreter anderer Kollektive haben das

Recht, die Meinung ihres Kollektivs der Konfliktkommission zu unterbreiten.

§ 15

In die Beratung wegen eines Vergehens oder einer Verfehlung können damit im Zusammenhang stehende einfache zivilrechtliche und andere Rechtsstreitigkeiten auf Antrag einbezogen werden, wenn eine Klärung ohne weitere Vorbereitung möglich ist.

§ 16

Erscheint der Antragsteller, der Antragsgegner oder der beschuldigte Bürger nicht zur Beratung, ist ein zweiter Beratungstermin festzulegen. Die Konfliktkommission soll mit Hilfe der betrieblichen Gewerkschaftsleitung, des Vertrauensmannes und des Arbeitskollektivs darauf hinwirken, daß der Antragsteller, der Antragsgegner oder der beschuldigte Bürger an der zweiten Beratung teilnehmen. Bei der Einladung ist auf die Folgen erneuten Ausbleibens hinzuweisen.

Abschluß der Beratung

§ 17

(1) Im Ergebnis ihrer Beratung entscheidet die Konfliktkommission durch Beschluß über den Anspruch, die Bestätigung einer Einigung des Antragstellers mit dem Antragsgegner oder die Rechtsverletzung.
(2) Ergibt die Beratung, daß der Anspruch unbegründet ist oder keine Rechtsverletzung vorliegt, wird dies im Beschluß festgestellt.

§ 18

(1) Die Konfliktkommission berät über den zu fassenden Beschluß öffentlich. Durch allseitige Erörterung und Klärung des Sachverhalts sollen die Voraussetzungen für einen einstimmigen Beschluß geschaffen werden.
(2) Kann ausnahmsweise keine übereinstimmende Auffassung erzielt werden, so ist der Beschluß gefaßt, wenn er die Zustimmung der Mehrheit der an der Beratung teilnehmenden Mitglieder der Konfliktkommission findet.
(3) Der Beschluß ist in der Beratung bekanntzugeben.

§ 19

(1) Der Beschluß enthält
— Tag und Ort der Beratung
— die Namen der Mitglieder der Konfliktkommission, die den Beschluß gefaßt haben
— Namen, Alter und Anschrift des Antragstellers und Antragsgegners oder des beschuldigten Bürgers
— gestellte Anträge
— eine kurze Darlegung des festgestellten Sachverhalts mit den Tat-

sachen und Gründen, auf die sich die Entscheidung der Konfliktkommission stützt

– die im Ergebnis der Beratung getroffene Entscheidung

– Empfehlungen an Leiter der Betriebe, der staatlichen Organe und Einrichtungen und an Leitungen der gesellschaftlichen Organisationen

– den Hinweis auf die Möglichkeit des Einspruchs gegen den Beschluß der Konfliktkommission und auf die Vollstreckungsmöglichkeiten.

(2) Der Beschluß ist vom Leiter der Beratung zu unterzeichnen und innerhalb einer Woche dem Antragsteller und Antragsgegner oder dem beschuldigten Bürger gegen Empfangsbestätigung zu übermitteln. In gleicher Weise ist bei der Übermittlung von Empfehlungen zu verfahren.

(3) Eine Durchschrift des Beschlusses ist innerhalb einer Woche dem Staatsanwalt des Kreises und im Falle einer Übergabe auch dem übergebenden Organ zu übersenden. Ist im Beschluß eine Geldbuße festgelegt, ist auch dem örtlichen Rat (§ 60 Abs. 2) eine Durchschrift zu übersenden.

(4) Der Beschluß der Konfliktkommission wird nicht in die Personalakte aufgenommen.

§ 20

(1) Für die Tätigkeit der Konfliktkommission werden keine Gebühren erhoben.

(2) Im Ergebnis der Beratung wegen Vergehen, Verfehlungen, Ordnungswidrigkeiten und Schulpflichtverletzungen kann die Konfliktkommission den Bürger, dessen Schuld festgestellt wurde, zur vollen oder teilweisen Erstattung notwendiger Auslagen des Antragstellers, eines anderen Geschädigten oder der zur Klärung der Sache eingeladenen Bürger verpflichten, wenn er sich nicht freiwillig zur Zahlung bereit erklärt.

(3) In zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten kann die Erstattung von Auslagen zwischen dem Antragsteller und Antragsgegner vereinbart werden. Bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten und in den Fällen des § 56 Abs. 3 kann die Konfliktkommission darüber entscheiden. Einigen sich Antragsteller und Antragsgegner einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit, können sie auch die Erstattung von Auslagen vereinbaren.

Maßnahmen zur Verstärkung der Wirksamkeit

§ 21

(1) Die Konfliktkommission nimmt, soweit es erforderlich ist, Einfluß darauf, daß der in der Beratung begonnene Erziehungsprozeß mit Hilfe der gesellschaftlichen Kräfte, vor allem mit Hilfe des Arbeitskollektivs, fortgeführt wird.

(2) Die Konfliktkommission kann in der Beratung beschließen, daß ihre Entscheidung für einen bestimmten Zeitraum, höchstens für die

Dauer von 2 Wochen, im Betrieb veröffentlicht wird, wenn sie von allgemeiner Bedeutung ist oder ihre Veröffentlichung die erzieherische Wirkung fördert.

(3) Die Konfliktkommission kontrolliert die Verwirklichung ihrer Beschlüsse. Stellt sie fest, daß ein Bürger Erziehungsmaßnahmen aus einem Beschluß nicht erfüllt, kann der Vorsitzende eine erneute Beratung einberufen (§ 60 Abs. 3).

(4) Wird das Arbeitsrechtsverhältnis eines Bürgers innerhalb von 6 Monaten nach der Beratung gelöst, kann die Konfliktkommission beschließen, der Betriebsgewerkschaftsleitung des neu einstellenden Betriebes eine Ausfertigung ihres Beschlusses zu übersenden, um auch im neuen Betrieb die Durchsetzung der beschlossenen Erziehungsmaßnahmen zu sichern.

§ 22

(1) Empfehlungen der Konfliktkommission an die Leiter der Betriebe, der staatlichen Organe und Einrichtungen und die Leitungen der gesellschaftlichen Organisationen haben das Ziel, zur Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit beizutragen. In den Empfehlungen sollen insbesondere Vorschläge unterbreitet werden, wie festgestellte Ursachen und Bedingungen von Rechtsstreitigkeiten und Rechtsverletzungen beseitigt sowie Mängel und Ungesetzlichkeiten überwunden werden können.

(2) Die Leiter oder die Organe, an die eine Empfehlung gerichtet wurde, haben der Konfliktkommission innerhalb von 2 Wochen schriftlich mitzuteilen, was auf Grund der Empfehlung veranlaßt wird oder aus welchen Gründen derselben nicht gefolgt werden kann.

(3) Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen oder wird einer Empfehlung unbegründet nicht entsprochen, hat die Konfliktkommission das Recht, den übergeordneten Leiter oder das übergeordnete Organ darüber zu unterrichten und zu fordern, daß die nach Abs. 2 Verpflichteten zur Empfehlung Stellung nehmen. Bleiben durch das Nichtbeachten einer Empfehlung Ungesetzlichkeiten bestehen, verständigt sie den Staatsanwalt des Kreises.

§ 23

(1) Die Konfliktkommission kontrolliert in regelmäßigen Abständen die Verwirklichung der von ihr gegebenen Empfehlungen. Der Betriebsleiter, die leitenden Mitarbeiter des Betriebes und die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind verpflichtet, bei der Verwirklichung der Empfehlungen mitzuwirken und die Konfliktkommission bei der Kontrolle der Durchsetzung zu unterstützen.

(2) Über die Verwirklichung der Empfehlungen haben die Betriebsleiter, leitenden Mitarbeiter und betrieblichen Gewerkschaftsleitungen in Belegschafts- und Gewerkschaftsversammlungen zu berichten.

IV.

Tätigkeitsgebiete der Konfliktkommission

Beratung über Arbeitsrechtssachen

§ 24

(1) Die Konfliktkommission berät und entscheidet über Streitfälle zwischen Werktätigen und dem Betrieb über das Bestehen und die Verwirklichung von Rechten und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis. Sie ist zuständig für Streitfälle über arbeitsrechtliche Ansprüche nach dem Gesetzbuch der Arbeit und anderen arbeitsrechtlichen Bestimmungen einschließlich der Rahmenkollektiv- und Tarifverträge, der Betriebskollektivverträge und der Arbeitsordnungen.

Die Beratung und Entscheidung durch die Konfliktkommission ist Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Kreisgerichts, sofern nicht auf Grund gesetzlicher Bestimmungen unmittelbar das Kreisgericht angerufen werden kann.

(2) Die Konfliktkommission entscheidet insbesondere über

— Streitfälle aus der Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses und der betrieblichen Abschlußbeurteilung

— Streitfälle über die leistungsgerechte Entlohnung des Werktätigen auf der Grundlage der geltenden Eingruppierungsunterlagen, aus der Rechtswirksamkeit der angewandten Lohnformen, aus der Differenzierung des Lohnes nach der Quantität und Qualität des Arbeitsergebnisses sowie aus Zuschlags-, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen

— Streitfälle wegen Lohnrückforderung des Betriebes

— Streitfälle über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie und andere, insbesondere durch rahmenkollektivvertragliche oder betriebliche Festlegungen oder Vereinbarungen begründete Prämienansprüche

— Einsprüche des Werktätigen gegen Disziplinarmaßnahmen auf der Grundlage der betrieblichen Arbeitsordnung oder anderer Disziplinarvorschriften, soweit nach diesen Disziplinarvorschriften die Zuständigkeit der Konfliktkommission gegeben ist

— Schadenersatzansprüche aus Pflichtverletzungen des Betriebes oder des Werktätigen

— Streitfälle aus der Anwendung der Arbeitszeitregelung, der Gewährung von Erholungsurlaub und Freistellung aus gesellschaftlichen und persönlichen Gründen

— Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der Berufsausbildung und Qualifizierung

— Streitfälle auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen, des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, der sozialen Betreuung, der besonderen Förderung der Frauen und Jugendlichen, soweit sie arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten betreffen

— Anträge auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin.

(3) Die Konfliktkommission entscheidet auch bei Streitfällen zwischen der Kasse der gegenseitigen Hilfe und ihren Mitgliedern über Darlehensrückzahlungen sowie bei Streitigkeiten, die sich aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis (Werkswohnung) ergeben.

§ 25

(1) Antragsberechtigt sind

— alle Betriebsangehörigen in eigener Angelegenheit oder ein Betriebsangehöriger, der gleichzeitig als Beauftragter eines Kollektivs auftritt, wenn seine Forderung mit der des von ihm vertretenen Kollektivs identisch ist

— der Betriebsleiter oder ein von ihm Beauftragter

— der Leiter des übergeordneten Organs bei Anträgen gegen den Betriebsleiter

— das Komitee und die Inspektionen der Komitees der Arbeiter-und-Bauern-Inspektion bei Anträgen auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin und materieller Verantwortlichkeit

— der Staatsanwalt des Kreises

— ehemalige Betriebsangehörige, der Betriebsleiter oder ein von ihm Beauftragter, soweit es sich um Ansprüche aus einem früheren Arbeitsrechtsverhältnis mit dem Betrieb handelt

— die Betriebsgewerkschaftsleitung bei Ansprüchen der Kasse der gegenseitigen Hilfe auf Darlehensrückzahlungen.

(2) Anträge, mit denen arbeitsrechtliche Ansprüche des Betriebes geltend gemacht werden, haben vor allem zu enthalten

— die genaue Bezeichnung des Anspruches und Angabe der Rechtsgrundlage

— die genaue Schilderung des Sachverhalts

— festgestellte Ursachen und Bedingungen des Konflikts und Hinweise zu deren Überwindung

— die vorliegenden Beweismittel.

Entspricht der Antrag nicht diesen Anforderungen, kann die Konfliktkommission die Beseitigung der Mängel verlangen.

§ 26

Stellt die Konfliktkommission fest, daß sie für den Streitfall nicht zuständig ist, faßt sie darüber einen Beschluß und verweist den Antragsteller an das zuständige Organ. Auch in diesem Fall kann die Konfliktkommission Empfehlungen zur Beseitigung von Ursachen und Bedingungen des Konflikts geben.

§ 27

(1) An der Beratung nehmen der Antragsteller, der Antragsgegner, Vertreter der Arbeitskollektive und der Gewerkschaft sowie andere Werktätige teil, die zur Klärung der Arbeitsrechtssache beitragen können. In Ausnahmefällen, wie bei längerer Krankheit oder bei längerer

Abwesenheit, können sich der Antragsteller oder der Antragsgegner durch einen Bürger vertreten lassen.

(2) Die Beratung ist so zu führen, daß die Sach- und Rechtslage allseitig mit dem Antragsteller und Antragsgegner erörtert wird, den Werktätigen ihre Rechte und Pflichten erläutert und die Betriebsangehörigen zu einem verantwortungsbewußten Verhalten erzogen werden. Der Verlauf der Beratung ist zu protokollieren.

(3) Einigen sich die Parteien im Verlaufe der Beratung, bestätigt die Konfliktkommission die Einigung durch Beschluß, wenn diese den Grundsätzen des sozialistischen Rechts entspricht. Wird einer Einigung die Bestätigung versagt, hat die Konfliktkommission über den Anspruch zu entscheiden.

(4) Ist eine Frist zur Antragstellung ohne Verschulden vom Antragsteller versäumt worden, kann er auf Antrag von den Folgen der Fristversäumnis befreit werden.

§ 28

(1) Der Antrag des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin (§ 109 Abs. 3 GBA)* hat vor allem zu enthalten

- die Darstellung der Disziplinverletzung
- die festgestellten Ursachen und Bedingungen
- die Einschätzung der Persönlichkeit des Werktätigen.

(2) Die Konfliktkommission kann den Antrag zurückweisen, wenn die Sache nicht zur Beratung vor der Konfliktkommission geeignet ist.

§ 29

(1) Führt die Konfliktkommission ein erzieherisches Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin (§ 28) durch, kann sie nach Durchführung der Beratung von Erziehungsmaßnahmen absehen, wenn der erzieherische Zweck erreicht ist. Dies ist im Beschluß festzuhalten.

(2) Sind Erziehungsmaßnahmen erforderlich, können folgende festgelegt werden:

- Die Verpflichtung des Werktätigen, sich vor dem Kollektiv zu entschuldigen, wird bestätigt, oder ihm wird eine solche Pflicht auferlegt.
- Andere Verpflichtungen des Werktätigen, die der Durchsetzung des Erziehungszieles dienen, werden bestätigt, oder ihm werden solche Pflichten auferlegt.
- Dem Werktätigen wird eine Rüge ausgesprochen.

(3) Die Konfliktkommission kann Verpflichtungen des Arbeitskollektivs zur Erziehung des Werktätigen bestätigen.

§ 30

(1) Bleibt in Arbeitsrechtssachen der Antragsteller unbegründet auch der zweiten Beratung fern, gilt der Antrag als zurückgenommen. Dies ist im Beschluß festzuhalten.

(2) Erscheint der Antragsgegner auch zur zweiten Beratung unbegründet nicht, kann die Konfliktkommission in seiner Abwesenheit entscheiden, wenn der Sachverhalt geklärt ist und der Antragsteller eine

* Siehe hierzu Arbeitsgesetzbuch der DDR vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185).

Entscheidung beantragt. Bleibt der Antragsgegner eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin unbegründet der zweiten Beratung fern, hat die Konfliktkommission den Antrag innerhalb einer Woche zurückzugeben.

(3) Kann die Konfliktkommission nicht entscheiden, können die Ansprüche unmittelbar beim zuständigen Kreisgericht geltend gemacht werden.

Beratung wegen Vergehen

§ 31

(1) Vergehen sind vorsätzlich oder fahrlässig begangene gesellschaftswidrige Straftaten, welche die Rechte und Interessen der Bürger, das sozialistische Eigentum, die gesellschaftliche und staatliche Ordnung oder andere Rechte und Interessen der Gesellschaft schädigen.

(2) Über Vergehen berät und entscheidet die Konfliktkommission, wenn im Hinblick auf die eingetretenen Folgen und die Schuld des Bürgers die Handlung nicht erheblich gesellschaftswidrig ist und wenn unter Berücksichtigung der Tat und der Persönlichkeit des Bürgers eine wirksame erzieherische Einwirkung durch die Konfliktkommission zu erwarten ist. Diese Strafsachen werden durch die staatlichen Organe der Rechtspflege übergeben, wenn der Sachverhalt vollständig aufgeklärt ist und der Bürger seine Rechtsverletzung zugibt. Bei fahrlässigen Straftaten kann die Sache der Konfliktkommission auch dann übergeben werden, wenn ein erheblicher Schaden eingetreten ist, jedoch die Schuld des Bürgers infolge außergewöhnlicher Umstände gering ist.

(3) Unter diesen Voraussetzungen berät und entscheidet die Konfliktkommission über alle Vergehen, insbesondere über

- Vergehen gegen das sozialistische und persönliche Eigentum
- Körperverletzungen
- Verletzungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

§ 32

(1) Die Übergabe an die Konfliktkommission erfolgt durch die Untersuchungsorgane, den Staatsanwalt oder durch das Gericht in Form einer schriftlich begründeten Entscheidung.

(2) Zur Sicherung der gründlichen Beratung der Sache haben die Übergabeentscheidungen vor allem zu enthalten

- eine umfassende Darstellung des Sachverhalts und der vorliegenden Beweismittel
- eine Einschätzung der Handlung unter Angabe des verletzten Strafgesetzes
- eine tatbezogene Einschätzung der Persönlichkeit des Bürgers
- die Gründe für die Übergabe an die Konfliktkommission
- Hinweise auf die Ursachen und Bedingungen der Handlung.

Ist ein Schaden entstanden, sind der Schadenersatzantrag und die Anschrift des Geschädigten beizufügen.

(3) Jedes Organ, das eine Sache übergibt, ist dafür verantwortlich, daß die Konfliktkommission bei der Behandlung derselben unterstützt wird.

§ 33

(1) Die Konfliktkommission kann gegen die Übergabe bis zum Abschluß ihrer Beratung beim übergebenden Organ Einspruch einlegen, wenn nach ihrer Meinung die Übergabevoraussetzungen (§ 31 Abs. 2) nicht vorliegen oder die Sache aus anderen Gründen nicht zur Beratung vor der Konfliktkommission geeignet ist.

(2) In diesen Fällen hat das übergebende Organ seine Entscheidung zu überprüfen. Die durch erneute Entscheidung bestätigte Übergabe ist für die Konfliktkommission verbindlich.

§ 34

(1) Die Konfliktkommission kann nach Durchführung der Beratung von Erziehungsmaßnahmen absehen, wenn das Verhalten des beschuldigten Bürgers gezeigt hat, daß er seinen Fehler eingesehen und begonnen hat, ihn zu überwinden. Dies ist im Beschluß festzuhalten.

(2) Die Konfliktkommission kann im Ergebnis der Beratung folgende Erziehungsmaßnahmen festlegen:

— Die Verpflichtung des Bürgers, sich beim Geschädigten oder vor dem Kollektiv zu entschuldigen, wird bestätigt, oder ihm wird eine solche Pflicht auferlegt.

— Die Verpflichtung des Bürgers zur Wiedergutmachung des angerichteten Schadens oder andere sachbezogene Verpflichtungen werden bestätigt.

— Der Bürger wird verpflichtet, den angerichteten Schaden durch eigene Arbeit wiedergutzumachen oder, falls dies nicht möglich ist, Schadenersatz in Geld nach den gesetzlichen Bestimmungen zu leisten.

— Dem Bürger wird eine Rüge ausgesprochen.

— Die Verpflichtung des Bürgers, eine Geldbuße von 5 M bis zu 50 M oder bei Eigentumsvergehen bis zum dreifachen Wert des verursachten Schadens, höchstens jedoch 150 M, zu zahlen, wird bestätigt, oder ihm wird eine solche Pflicht auferlegt.

(3) Die Konfliktkommission kann Verpflichtungen eines Arbeitskollektivs, einer Hausgemeinschaft, eines anderen Kollektivs oder einzelner Personen zur Erziehung des Bürgers bestätigen. Diese Verpflichtungen sollen kontrollierbare Festlegungen enthalten, die den Erziehungsprozeß und die sozialistische Bewußtseinsbildung fördern und zur Überwindung von Ursachen und Bedingungen der Rechtsverletzung beitragen.

(4) Die Verpflichtung des Bürgers zur Wiedergutmachung des Schadens erfolgt im Einvernehmen mit dem Geschädigten.

§ 35

(1) Ist die Festlegung von Erziehungsmaßnahmen erforderlich, um den Bürger zur freiwilligen Einhaltung des sozialistischen Rechts und

der Grundsätze der sozialistischen Moral anzuhalten, legt die Konfliktkommission die Maßnahmen fest, die unter Berücksichtigung der Art und Schwere des Vergehens, der Umstände seiner Begehung und der Persönlichkeit des Bürgers den erzieherischen Zweck am wirksamsten erfüllt. Im Interesse einer wirksamen Erziehung können auch mehrere Erziehungsmaßnahmen nebeneinander festgelegt werden. Eine Häufung von Maßnahmen ist zu vermeiden.

(2) Eine Geldbuße soll nur festgelegt werden, wenn die Art und Schwere des Vergehens unter Berücksichtigung der Persönlichkeit des Bürgers eine nachhaltige erzieherische Einwirkung erfordern. Die Geldbuße wird insbesondere anzuwenden sein, wenn das Vergehen auf einer Mißachtung der von den Werktätigen geschaffenen Werte oder ihres persönlichen Eigentums, auf Bereicherungssucht oder Mißachtung vermögensrechtlicher Verpflichtungen beruht.

(3) Bei der Anwendung der Geldbuße und Bemessung ihrer Höhe sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des beschuldigten Bürgers und durch die Tat begründete Schadenersatzverpflichtungen zu berücksichtigen. Wird eine Geldbuße oder Schadenersatz in Geld festgelegt, sind im Beschluß Zahlungsfristen vorzusehen; die Festlegungen bei Schadenersatz erfolgen im Einvernehmen mit dem Geschädigten.

§ 36

(1) Bleibt der beschuldigte Bürger unbegründet auch der zweiten Beratung fern, hat die Konfliktkommission die Sache innerhalb einer Woche an das übergebende Organ zurückzugeben.

(2) Die Rückgabe einer Strafsache an das übergebende Organ unterbleibt, wenn es sich um ein Vergehen handelt, dessen Strafverfolgung nur auf Antrag möglich ist (§ 2 StGB), und dieser Antrag zurückgenommen wurde. Die Rücknahme dieses Antrages ist bis zum Schluß der Beratung vor der Konfliktkommission möglich. In einem solchen Fall wird die weitere Behandlung der Sache durch Beschluß eingestellt.

Beratung wegen Verfehlungen

§ 37

(1) Verfehlungen sind Verletzungen rechtlich geschützter Interessen der Gesellschaft oder der Bürger, bei denen die Auswirkungen der Tat und die Schuld des Bürgers unbedeutend sind und die im Strafgesetzbuch oder in anderen Gesetzen als solche bezeichnet werden.

- Eigentumsverfehlungen
- Beleidigung und Verleumdung
- Hausfriedensbruch in Räumen und Grundstücken eines Bürgers.

(2) Eine Eigentumsverfehlung liegt vor, wenn die Tat unter Berücksichtigung aller Umstände, wie des Schadens, der Schuld des Bürgers und seiner Persönlichkeit, geringfügig ist und der verursachte oder be-

absichtigte Schaden den Betrag von 50 M nicht wesentlich übersteigt. In der Regel darf es sich dabei nur um eine erstmalige Tat handeln.

§ 38

(1) Über eine Verfehlung berät und entscheidet die Konfliktkommission, wenn von einem geschädigten Bürger, einem Arbeitskollektiv, einer Hausgemeinschaft oder einem anderen Geschädigten Antrag gestellt wird oder wenn die Sache von der Deutschen Volkspolizei oder von einem disziplinarbefugten Leiter übergeben wird.

(2) Über eine Verfehlung kann die Konfliktkommission nur beraten und entscheiden, wenn die Tat bei Antragstellung nicht verjährt ist. Verfehlungen verjähren in sechs Monaten.

(3) Bei Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch muß der Antrag innerhalb eines Monats, nachdem der Geschädigte von der Verfehlung erfahren hat, gestellt werden. Ist diese Frist zur Antragstellung ohne Verschulden versäumt worden, kann die Konfliktkommission auf Antrag Befreiung von den Folgen dieser Fristversäumnis gewähren.

§ 39

(1) Anträge auf Beratung über eine Verfehlung werden bei der Konfliktkommission schriftlich gestellt. Sie sollen insbesondere enthalten:

– eine Darstellung des Sachverhalts und der vorliegenden Beweismittel

– geltend gemachte Schadenersatzanträge oder sonstige zivilrechtliche Forderungen.

(2) Für den Inhalt der Übergabeentscheidung gilt § 32 Abs. 2 entsprechend.

(3) Die Konfliktkommission kann den Antrag eines Bürgers auf Beratung über eine Verfehlung durch Beschluß zurückweisen, wenn sich bereits aus dem Antrag ergibt, daß keine Verfehlung vorliegt.

§ 40

(1) Die Konfliktkommission klärt bei der Behandlung eines Antrages wegen einer Verfehlung durch Aussprachen mit dem Antragsteller, dem beschuldigten Bürger und mit anderen Bürgern den Sachverhalt und ermittelt Ursachen und Bedingungen des Konflikts.

(2) Die Konfliktkommission kann die Sache durch Beschluß der Deutschen Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung übermitteln, wenn sie diese mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln nicht selbst aufklären kann oder wenn sie nach Prüfung der Auswirkungen der Tat und der Schuld des Bürgers zu der Auffassung gelangt, daß ein Vergehen vorliegt. Diese Entscheidung kann noch während der Beratung getroffen werden.

(3) Die Deutsche Volkspolizei kann nach Untersuchung die Sache der Konfliktkommission zurückgeben. Diese Entscheidung ist für die Konfliktkommission verbindlich.

§ 41

(1) Die Konfliktkommission kann bis zum Abschluß der Beratung gegen die Übergabe bei der Deutschen Volkspolizei oder bei dem disziplinarbefugten Leiter Einspruch einlegen, wenn die Übergabevoraussetzungen (§ 37) nicht vorliegen oder wenn sie zu der Auffassung gelangt, daß ein Vergehen vorliegt.

(2) In diesen Fällen hat die Deutsche Volkspolizei oder der disziplinarbefugte Leiter die Entscheidung zu überprüfen. Die durch erneute Entscheidung bestätigte Übergabe ist für die Konfliktkommission verbindlich.

§ 42

(1) Die Beratung wegen einer Verfehlung erfolgt in Anwesenheit des Antragstellers und des beschuldigten Bürgers.

(2) Ist die Teilnahme des Antragstellers an der Beratung aus wichtigen Gründen, wie längere Krankheit oder längere Abwesenheit, nicht möglich, kann er sich durch einen Bürger vertreten lassen. Bei Eigentumsverfehlungen kann die Konfliktkommission in Abwesenheit des Antragstellers entscheiden, wenn der vorliegende schriftliche Antrag wegen der Verfehlung hinreichend begründet ist.

(3) Bleibt der beschuldigte Bürger unbegründet auch der zweiten Beratung fern, entscheidet die Konfliktkommission ausnahmsweise in seiner Abwesenheit, wenn der Sachverhalt aufgeklärt und eine Entscheidung nach § 17 Abs. 1 oder Abs. 2 möglich ist. Anderenfalls ist die Sache der Deutschen Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung zu übergeben.

§ 43

(1) Die Konfliktkommission kann außer den nach § 34 möglichen Entscheidungen auch die Verpflichtung des Bürgers, die Beleidigung oder Verleumdung in geeigneter Form öffentlich zurückzunehmen, bestätigen oder ihm eine solche Pflicht auferlegen. Die öffentliche Zurücknahme einer Beleidigung oder Verleumdung soll nur vor dem Personenkreis erfolgen, der davon Kenntnis erlangte.

(2) Bei der Entscheidung über Verfehlungen sind die Erziehungsmaßnahmen entsprechend den Bestimmungen des § 35 anzuwenden.

(3) Bei der Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch soll die Konfliktkommission auf eine Aussöhnug zwischen dem beschuldigten Bürger und dem Antragsteller hinwirken. Wird eine Aussöhnung erreicht, kann von Erziehungsmaßnahmen abgesehen werden. Dies ist im Beschluß festzuhalten.

(4) Kann im Ergebnis einer Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruch eine Verfehlung nicht nachgewiesen werden, und bestanden auch keine weiteren Möglichkeiten zur Untersuchung durch die Deutsche Volkspolizei, entscheidet die Konfliktkommission durch begründeten Beschluß, daß eine Verfehlung nicht vorliegt.

§ 44

(1) Hat auch der Antragsteller den beschuldigten Bürger beleidigt oder verleumdet, so kann diese Verfehlung auf Antrag in die Beratung einbezogen werden, wenn sie nicht länger als sechs Monate zurückliegt.

(2) Kommt keine Aussöhnung zwischen Antragsteller und beschuldigtem Bürger zustande, können Erziehungsmaßnahmen für einen oder für beide festgelegt werden, wenn das zur Erreichung des Erziehungszwecks erforderlich ist.

§ 45

(1) Der Antragsteller kann seinen Antrag bis zum Schluß der Beratung zurücknehmen.

(2) Erscheint zu einer Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruch der Antragsteller unbegründet nicht, gilt sein Antrag als zurückgenommen.

(3) Die Konfliktkommission stellt in diesen Fällen die weitere Behandlung der Sache durch Beschluß ein.

Beratung wegen Ordnungswidrigkeiten

§ 46

(1) Ordnungswidrigkeiten sind schuldhaft begangene Rechtsverletzungen, die eine Disziplinlosigkeit zum Ausdruck bringen und die staatliche Leitungstätigkeit erschweren oder die Entwicklung des sozialistischen Gemeinschaftslebens stören, jedoch die Interessen der sozialistischen Gesellschaft oder einzelner ihrer Bürger nicht erheblich verletzen und deshalb keine Straftaten sind.

(2) Zu den Ordnungswidrigkeiten gehören auch Zoll- und Devisenverstöße. Das sind Rechtsverletzungen, die den ordnungsgemäßen Waren-, Devisen- und Geldverkehr über die Grenzen der Deutschen Demokratischen Republik stören oder die gesetzlich vorgeschriebenen Kontrollmaßnahmen behindern oder erschweren, soweit sie nicht wegen ihrer Art und Schwere als Straftaten zu verfolgen sind.

§ 47

(1) Die Konfliktkommission berät und entscheidet über Ordnungswidrigkeiten, wenn ihr die Sache von Ordnungsstrafbefugten übergeben wird.

(2) Eine Übergabe kann erfolgen, wenn der Sachverhalt aufgeklärt und mit Rücksicht auf den Charakter und die Umstände der Ordnungswidrigkeit sowie die Persönlichkeit des beschuldigten Bürgers eine bessere erzieherische und vorbeugende Einwirkung durch die Konfliktkommission zu erwarten ist.

(3) Unter diesen Voraussetzungen können insbesondere Ordnungswidrigkeiten übergeben werden, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Verletzung betrieblicher Pflichten des Bürgers stehen oder das so-

zialistische Gemeinschaftsleben im Wohngebiet der Stadt oder in der Gemeinde beeinträchtigen.

(4) Zoll- und Devisenverstöße können auch dann übergeben werden, wenn bereits durch die Organe der Zollverwaltung der DDR eine Einziehungsmaßnahme verfügt wurde.

§ 48

(1) Zur Sicherung einer gründlichen Beratung der Sache haben die Übergabeentscheidungen vor allem zu enthalten

— eine Darstellung des Sachverhalts und der vorliegenden Beweismittel

— die Angabe der verletzten Bestimmungen

— die Begründung für die Übergabe der Sache an die Konfliktkommission

— Hinweise auf Ursachen und Bedingungen der Ordnungswidrigkeit.

(2) Die Konfliktkommission kann bis zum Abschluß der Beratung die Sache an das übergebende Organ zurückgeben, wenn die Übergabevoraussetzungen (§ 47) nicht vorliegen. Das übergebende Organ bearbeitet dann diese Sache abschließend.

§ 49

(1) Mit der Beratung soll der beschuldigte Bürger angehalten werden, sich diszipliniert zu verhalten und die Interessen der sozialistischen Gesellschaft oder einzelner ihrer Bürger zu achten. Wird dieser Zweck mit der Beratung erreicht, kann von Erziehungsmaßnahmen abgesehen werden. Dies ist im Beschluß festzuhalten.

(2) Sind Erziehungsmaßnahmen erforderlich, können folgende festgelegt werden:

— Die Verpflichtung des Bürgers, sich beim Geschädigten oder vor dem Kollektiv zu entschuldigen, wird bestätigt, oder ihm wird eine solche Pflicht auferlegt.

— Die Verpflichtung des Bürgers zur Wiedergutmachung des angerichteten Schadens durch eigene Arbeit oder, falls dies nicht möglich ist, durch Schadenersatz in Geld nach den gesetzlichen Bestimmungen wird bestätigt, oder ihm wird eine solche Pflicht auferlegt.

— Andere Verpflichtungen des Bürgers, welche die Erfüllung seiner gesetzlichen Pflichten zur Gewährleistung von Ordnung und Sicherheit und zur Wahrung der Normen des sozialistischen Zusammenlebens sichern helfen, werden bestätigt, oder ihm werden solche Auflagen erteilt.

— Dem Bürger wird eine Rüge ausgesprochen.

— Die Verpflichtung des Bürgers, eine Geldbuße von 5 M bis 50 M zu zahlen, wird bestätigt, oder ihm wird eine solche Pflicht auferlegt.

(3) Im übrigen finden die Bestimmungen in § 34 Absätze 3 und 4 entsprechende Anwendung.

(4) Bei der Entscheidung über Ordnungswidrigkeiten sind die Erzie-

hungsmaßnahmen entsprechend den Bestimmungen in § 35 anzuwenden.

§ 50

Bleibt der beschuldigte Bürger unbegründet auch der zweiten Beratung fern, hat die Konfliktkommission die Sache innerhalb einer Woche an das übergebende Organ zur weiteren Bearbeitung zurückzugeben.

Beratung wegen Verletzung der Schulpflicht

§ 51

Die Konfliktkommission berät und entscheidet über das Verhalten von Bürgern, die als Eltern oder andere Erziehungsberechtigte nicht dafür sorgen, daß schulpflichtige Kinder oder Jugendliche den Unterricht in der Oberschule, in weiterführenden Bildungseinrichtungen, in der Sonderschule und in der Berufsschule regelmäßig besuchen, oder sie vom Besuch obligatorischer Schulveranstaltungen oder von der Befolgung der Schulordnung abhalten.

§ 52

(1) Der Antrag auf Beratung kann vom Direktor der Schule in Übereinstimmung mit der Elternvertretung gestellt werden, wenn eigene erzieherische Einwirkungen auf den Erziehungsberechtigten bisher erfolglos geblieben sind.
(2) Unzureichend begründete Anträge können an den Direktor der Schule zurückgegeben werden.

§ 53

(1) Mit der Beratung sollen die Erziehungsberechtigten angehalten werden, dafür zu sorgen, daß die Kinder oder Jugendlichen ihrer Schulpflicht in vollem Umfange nachkommen. Wird dieser Zweck mit der Beratung erreicht, kann von Erziehungsmaßnahmen abgesehen werden. Dies ist im Beschluß festzuhalten.
(2) Sind Erziehungsmaßnahmen erforderlich, können folgende festgelegt werden:
— Verpflichtungen des Bürgers, die die Erfüllung der Schulpflicht sichern helfen, werden bestätigt, oder ihm werden solche Pflichten auferlegt.
— Dem Bürger wird eine Rüge ausgesprochen.
— Die Verpflichtung des Bürgers, eine Geldbuße von 5 M bis 50 M zu zahlen, wird bestätigt, oder ihm wird eine solche Pflicht auferlegt.
(3) Die Konfliktkommission kann Verpflichtungen eines Arbeitskollektivs, einer Hausgemeinschaft oder einzelner Bürger, den Erziehungsberechtigten bei der Erfüllung seiner Erziehungspflichten zu unterstützen, bestätigen.
(4) Die Konfliktkommission kann einen Schüler, der die Schulpflicht verletzte und über 14 Jahre alt ist, über seine Pflichten belehren.

§ 54

Bleibt der Erziehungsberechtigte unbegründet auch der zweiten Beratung fern, entscheidet die Konfliktkommission ausnahmsweise in seiner Abwesenheit, wenn der Sachverhalt aufgeklärt und eine Entscheidung nach § 17 Abs. 1 oder Abs. 2 möglich ist. Kann die Konfliktkommission nicht entscheiden, gibt sie die Sache innerhalb einer Woche an den Direktor der Schule zurück.

Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten

§ 55

(1) Die Konfliktkommission berät zur gütlichen Beilegung von

– einfachen zivilrechtlichen Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen

– Streitigkeiten wegen der Erfüllung rechtsverbindlich festgelegter Unterhaltsverpflichtungen

– anderen Rechtsstreitigkeiten mit einfachem Sachverhalt zwischen Bürgern, die im alltäglichen Leben der Bürger aus Verletzungen ihrer Rechte und Pflichten insbesondere im Zusammenleben in der Haus- und Wohngemeinschaft entstehen

– einfachen zivilrechtlichen Streitigkeiten zwischen dem Betrieb und Betriebsangehörigen.

Die Konfliktkommission ist bei Streitigkeiten wegen Geldforderungen bis zur Höhe von etwa 500 M zuständig.

(2) Anträge auf Beratung können ein oder mehrere Bürger, bei Streitigkeiten, die sich im Zusammenleben der Bürger in den Haus- und Wohngemeinschaften ergeben, auch Hausgemeinschaftsleitungen stellen. Anträge für den Betrieb stellt der Betriebsleiter oder ein leitender Mitarbeiter des Betriebes.

§ 56

(1) Die Beratung erfolgt in Anwesenheit des Antragstellers und Antragsgegners. Ist das Erscheinen des Antragstellers oder des Antragsgegners aus wichtigen Gründen, wie längere Krankheit oder längere Abwesenheit, nicht möglich, kann er sich durch einen Bürger vertreten lassen.

(2) Die Konfliktkommission wirkt in der Beratung darauf hin, daß Antragsteller und Antragsgegner eine den Grundsätzen des sozialistischen Rechts entsprechende Einigung erzielen. Sie bestätigt eine solche Einigung durch Beschluß. Bei der Einigung über Geldforderungen soll eine angemessene Zahlungsfrist oder Ratenzahlung vereinbart werden.

(3) Können Antragsteller und Antragsgegner keine Einigung erzielen, kann auf ihren gemeinsamen Antrag über den Streitfall von der Konfliktkommission entschieden werden, soweit der Sachverhalt einfach, umfassend aufgeklärt und rechtlich nicht schwierig zu beurteilen ist.

§ 57

(1) Die Konfliktkommission kann bis zum Schluß der Beratung den Antrag auf Behandlung der Sache ablehnen, wenn sich ergibt, daß der Sachverhalt nicht einfach, durch Befragen des Antragstellers, des Antragsgegners und anderer Bürger nicht zu klären oder rechtlich schwierig zu beurteilen ist.

(2) Der Antragsteller hat das Recht, seinen Antrag bis zum Schluß der Beratung zurückzunehmen.

(3) Erscheint der Antragsteller oder der Antragsgegner unbegründet nicht zur Beratung oder kann weder eine Einigung erreicht noch eine Entscheidung nach § 56 Abs. 3 getroffen werden, stellt die Konfliktkommission die Beratung durch Beschluß ein.

(4) Der Antragsteller ist in den Fällen der Absätze 1 bis 3 darauf hinzuweisen, daß er sich an das Kreisgericht wenden kann.

V.

Einspruch und Durchsetzung der Entscheidung

§ 58

Einspruchsrecht

(1) Antragsteller und Antragsgegner bei arbeitsrechtlichen, zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten, der wegen eines Vergehens, einer Verfehlung, einer Ordnungswidrigkeit oder einer Schulpflichtverletzung beschuldigte Bürger, der Antragsteller im Falle einer Beleidigung, Verleumdung oder eines Hausfriedensbruches haben das Recht, gegen die Entscheidung der Konfliktkommission innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt des Beschlusses in schriftlicher Form Einspruch beim Kreisgericht einzulegen oder zu Protokoll der Rechtsantragsstelle zu erklären. Dieses Recht hat auch der Geschädigte, soweit es die Entscheidung über die Wiedergutmachung des Schadens betrifft. Ist der Beschuldigte ein Jugendlicher, können auch die Erziehungsberechtigten Einspruch einlegen.

(2) Der Einspruch gegen die Bestätigung einer Einigung in einer arbeits- oder zivilrechtlichen Streitigkeit kann nur damit begründet werden, daß eine Einigung nicht vorgelegen hat oder diese gegen Grundsätze des sozialistischen Rechts verstößt.

(3) Der Staatsanwalt des Kreises, in dessen Bereich sich die Konfliktkommission befindet, kann gegen jede Entscheidung der Konfliktkommission inerhalb von drei Monaten nach Beschlußfassung Einspruch beim zuständigen Kreisgericht einlegen, wenn die Entscheidung oder einzelne Verpflichtungen nicht dem Gesetz entsprechen.

(4) Für die Entscheidung über den Einspruch ist das Kreisgericht zuständig, in dessen Bereich sich die Konfliktkommission befindet.

§ 59

Entscheidung über den Einspruch

Für das Verfahren in Arbeitsrechtssachen gilt die Arbeitsgerichtsordnung vom 29. Juni 1961 (GBl. II S. 271)*. Für das Verfahren vor dem Kreisgericht in den anderen Sachen finden die §§ 55 bis 57 der Schiedskommissionsordnung vom 4. Oktober 1968 (GBl. I S. 299) Anwendung.

Durchsetzung der Entscheidung

§ 60

(1) Der Bürger soll übernommene oder ihm als Erziehungsmaßnahme auferlegte Verpflichtungen freiwillig erfüllen.

(2) Die Zahlung einer Geldbuße erfolgt an den Rat der Gemeinde, den Rat der Stadt oder des Stadtbezirkes, in dessen Bereich der Bürger wohnt.

(3) Kommt ein Bürger seiner Verpflichtung zur Entschuldigung oder öffentlichen Zurücknahme einer Beleidigung oder Verleumdung nicht nach, kann die Konfliktkommission erneut beraten (§ 21 Abs. 3). Sie kann mit Ausnahme der Geldbuße eine andere geeignete Erziehungsmaßnahme (§ 34) festlegen und beschließen, daß die öffentliche Zurücknahme einer Beleidigung oder Verleumdung durch eine Veröffentlichung ihrer Entscheidung ersetzt wird.

§ 61

(1) Die in einem Beschluß der Konfliktkommission enthaltene Festlegung, Verpflichtung oder Einigung über Geldforderungen, Wiedergutmachung des Schadens, Geldbuße, Herausgabe von Sachen, Vornahme von Reparaturen und Erstattung von Auslagen kann vom Kreisgericht für vollstreckbar erklärt werden.

(2) Der Anspruchsberechtigte kann beim Kreisgericht die Vollstreckbarkeit beantragen. Das gleiche Recht hat hinsichtlich der Geldbuße der örtliche Rat (§ 60 Abs. 2).

(3) Für das Verfahren über die Vollstreckbarkeitserklärung von Beschlüssen in Arbeitsrechtssachen gilt die Arbeitsgerichtsordnung vom 29. Juni 1961 (GBl. II S. 271).*

Für das Verfahren über die Vollstreckbarkeitserklärung in den anderen Sachen findet § 60 der Schiedskommissionsordnung vom 4. Oktober 1968 (GBl. I S. 299) entsprechende Anwendung.

(4) Gegen die Entscheidung des Kreisgerichtes über die Vollstreckbarkeit ist kein Rechtsmittel gegeben.

* Siehe hierzu Zivilprozeßordnung vom 19. Juni 1975 (GBl. I Nr. 29 S. 533).

VI.

Besondere Bestimmungen

§ 62

Dauer der Entscheidungswirkung

(1) Die Entscheidung der Konfliktkommission über Vergehen, Verfehlungen, Ordnungswidrigkeiten, Verletzungen der Arbeitsdisziplin und der Schulpflicht und die festgelegten Erziehungsmaßnahmen bleiben für die Dauer eines Jahres nach Ablauf der Einspruchsfrist wirksam, soweit hierfür in anderen gesetzlichen Bestimmungen nicht eine längere Frist festgelegt ist. Nach Ablauf dieser Frist dürfen sie dem betroffenen Bürger nicht mehr vorgehalten werden.
(2) Die Vollstreckung von Ansprüchen aus Beschlüssen der Konfliktkommission (§ 61) ist auch nach Ablauf der in Abs. 1 genannten Frist möglich.

§ 63

Besonderheiten der Verantwortlichkeit

Über Vergehen, bei denen die Voraussetzungen des § 31 Abs. 2 vorliegen, sowie über Verfehlungen und Ordnungswidrigkeiten von Angehörigen der bewaffneten Organe kann die Konfliktkommission nicht beraten und entscheiden. Die Angehörigen der bewaffneten Organe unterliegen insoweit der Disziplinarbefugnis der Kommandeure oder der Leiter der Dienststellen.

VII.

Leitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen

§ 64

Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen

(1) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind für die Anleitung und Schulung der Mitglieder der Konfliktkommissionen verantwortlich. Sie werden dabei von den Betriebsleitern und den leitenden Mitarbeitern des Betriebes aktiv unterstützt.
(2) Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen werden ihrer Verantwortung insbesondere dadurch gerecht, daß sie Berichte der Konfliktkommissionen entgegennehmen, die Tätigkeit der Konfliktkommissionen analysieren und ihre Ergebnisse verallgemeinern. Sie werten regelmäßig gemeinsam mit den Betriebsleitern und den leitenden Mitarbei-

tern des Betriebes die Erfahrungen aus der Konfliktkommissionstätigkeit aus und sorgen dafür, daß sie für die Verbesserung der Leitungstätigkeit im Betrieb genutzt werden.

Aufgaben der Betriebsleiter

§ 65

(1) Die Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter des Betriebes sind verpflichtet, die Mitglieder der Konfliktkommissionen bei der Ausübung ihrer verantwortungsvollen Tätigkeit allseitig zu unterstützen. Sie haben auf Verlangen der Konfliktkommissionen an deren Beratungen teilzunehmen und den Konfliktkommissionsmitgliedern Einblick in die betrieblichen Unterlagen zu gewähren, soweit dies für die richtige Beurteilung der Sache und der Person des Bürgers notwendig ist und dem keine gesellschaftlichen Interessen entgegenstehen.

(2) Die Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter des Betriebes sind verpflichtet, die Berichte und Analysen der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen für die Verbesserung der betrieblichen Leitungstätigkeit auszuwerten.

(3) Sie haben in Belegschafts- und Gewerkschaftsversammlungen sowie vor der zuständigen betrieblichen Gewerkschaftsleitung darüber zu berichten, wie sie die Mitglieder der Konfliktkommissionen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unterstützt haben und wie sie ihren eigenen Aufgaben zur allseitigen Unterstützung der Konfliktkommissionen nachgekommen sind.

§ 66

(1) Die Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter des Betriebes haben dafür zu sorgen, daß den Konfliktkommissionsmitgliedern auf Kosten des Betriebes die sachlichen Voraussetzungen für die Ausübung ihrer Tätigkeit geschaffen werden. Hierzu gehört insbesondere die Bereitstellung der erforderlichen gesetzlichen Unterlagen, der notwendigen Literatur, der Einsatz eines Protokollführers in den Beratungen und die Bereitstellung eines geeigneten Beratungsraumes.

(2) Den Mitgliedern der Konfliktkommissionen sind notwendige Auslagen — auch die, die im Zusammenhang mit der Anleitung und Schulung entstehen — auf Antrag durch den Betrieb zu erstatten.

§ 67

Aufgaben der Kreis- und Bezirksvorstände des FDGB

(1) Die Kreisvorstände des FDGB sind in ihrem Bereich für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen verantwortlich. Sie werden dieser Verantwortung vor allem dadurch gerecht, daß sie auf der Grundlage von Analysen die Erfahrungen aus der Konfliktkomissions-

tätigkeit verallgemeinern. Die Kreisvorstände des FDGB sichern insbesondere, daß die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen ihre Aufgaben zur Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionsmitglieder erfüllen. Bei der Erfüllung der Aufgaben der Kreisvorstände des FDGB wirken vorrangig deren Rechtskommissionen mit.

(2) Die Kreisvorstände des FDGB werden bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zur Anleitung und Schulung der Mitglieder der Konfliktkommissionen von den Kreisgerichten unterstützt. Sie arbeiten hierbei mit den anderen Rechtspflegeorganen sowie mit den örtlichen Volksvertretungen und ihren Organen zusammen.

(3) Die Bezirksvorstände des FDGB sind in ihrem Bereich für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen verantwortlich. Sie sichern insbesondere, daß die Kreisvorstände des FDGB ihre Aufgaben bei der Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen erfüllen. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben der Bezirksvorstände des FDGB wirken vorrangig deren Rechtskommissionen mit.

§ 68

Aufgaben der Kreis- und Bezirksgerichte

(1) Die Kreisgerichte gewährleisten in ihrem Bereich die einheitliche Rechtsanwendung in der Tätigkeit der Konfliktkommissionen, insbesondere durch gerichtliche Überprüfung und Durchsetzung ihrer Beschlüsse. Sie unterstützen die Gewerkschaften bei der Anleitung und Schulung der Mitglieder der Konfliktkommissionen.

(2) Die Bezirksgerichte gewährleisten in ihrem Bereich die einheitliche Rechtsanwendung in der Tätigkeit der Konfliktkommissionen und bei der gerichtlichen Überprüfung und Durchsetzung ihrer Beschlüsse. Sie sichern insbesondere, daß die Kreisgerichte ihre Aufgaben zur Unterstützung der Konfliktkommissionen erfüllen.

§ 69

Aufgaben der Staatsanwälte der Kreise und Bezirke

(1) Die Staatsanwälte der Kreise arbeiten mit den Konfliktkommissionen kameradschaftlich zusammen. Sie überprüfen die Beschlüsse, auf deren vollzählige Übersendung sie Einfluß nehmen, und erheben Einspruch gegen ungesetzliche Beschlüsse. Das Überprüfungsergebnis werten sie gemeinsam mit den Konfliktkommissionen aus. Die Staatsanwälte der Kreise unterstützen die Gewerkschaften bei der Anleitung durch regelmäßige Informationen und bei der Schulung der Mitglieder der Konfliktkommissionen.

(2) Die Staatsanwälte der Bezirke unterstützen die Bezirksvorstände des FDGB durch regelmäßige Informationen über die Ergebnisse der Zusammenarbeit der Staatsanwälte mit den Konfliktkommissionen.

§ 70

Kommt ein für die Unterstützung der Konfliktkommissionen Verantwortlicher seinen Verpflichtungen nicht nach, ist die Konfliktkommission berechtigt, sich an das übergeordnete Organ zu wenden und die Erfüllung dieser Verpflichtungen zu fordern.

VIII.

Schlußbestimmungen

§ 71

(1) Dieser Erlaß tritt am 15. Oktober 1968 in Kraft.
(2) Gleichzeitig tritt die Verordnung vom 17. April 1963 über die Konfliktkommissionen (GBl. II S. 237) außer Kraft.

Richtlinie Nr. 28 des Plenums des Obersten Gerichts der Deutschen Demokratischen Republik zum Zusammenwirken der Gerichte mit den Konfliktkommissionen

vom 24. März 1976
(SDr. GBl. Nr. 871)
In der Fassung des Beschlusses des Plenums des Obersten Gerichts der DDR vom 22. Dezember 1977 (GBl. I/1978 Nr. 5 S. 81)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Zur Arbeitsweise der Konfliktkommission
1.1. Zur Einleitung und Vorbereitung der Beratung
1.2. Zur Entscheidung der Konfliktkommission
1.3. Zur Übermittlung von Beschlüssen der Konfliktkommission

Abschnitt 2

Zur Beratung der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen
2.1. Zur Einleitung der Beratung
2.2. Zur Zuständigkeit der Konfliktkommission
2.3. Zur Entscheidung der Konfliktkommission

Abschnitt 3

Zur Beratung wegen Vergehen
3.1. Zu den Übergabevoraussetzungen (§ 31 KKO, § 28 StGB, § 58 StPO)
3.2. Zum Inhalt des gerichtlichen Übergabebeschlusses (§ 59 StPO)
3.3. Zur Bekanntmachung des gerichtlichen Übergabebeschlusses
3.4. Zum Einspruch der Konfliktkommission gegen eine gerichtliche Übergabe (§ 33 KKO, § 196 StPO)
3.5. Zur Eigenverantwortlichkeit der Konfliktkommission bei der Beratung und Beschlußfassung (§§ 14, 17 KKO, §§ 2, 10 GGG)
3.6. Zur Auswahl und Festlegung von Erziehungsmaßnahmen (§§ 34, 35 KKO, § 29 StGB)
3.7. Zum Absehen von Erziehungsmaßnahmen (§ 34 Abs. 1 KKO)
3.8. Zur Verpflichtung dritter Personen

Abschnitt 4

Zur Beratung wegen Verfehlungen
4.1. Zur Abgrenzung zwischen Verfehlungen und Vergehen (Straftaten)

4.2. Zur Antragstellung und Beachtung der Fristen
4.3. Zur Aufklärung des Sachverhaltes
4.4. Zur Auswahl und Festlegung von Erziehungsmaßnahmen bei Verfehlungen (§ 43 Absätze 1 und 2 in Verbindung mit §§ 34, 35 KKO)
4.5. Zum Nichterscheinen der Beteiligten und zur Vertretung
4.6. Zur Entscheidung über die Auslagen bei Beratungen über Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruch (§ 20 KKO)

Abschnitt 5

Zur Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten

5.1. Zur Antragstellung
5.2. Zur Vorbereitung der Beratung
5.3. Zur Wiedergutmachung von Schäden bei Haftpflichtversicherung des Schädigers
5.4. Zur Übernahme von Verpflichtungen durch Jugendliche
5.5. Zur Beratung von Streitigkeiten wegen der Erfüllung rechtsverbindlich festgelegter Unterhaltsverpflichtungen

Abschnitt 6

Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen, in einem erzieherischen Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin, bei Vergehen, Verfehlungen, Ordnungswidrigkeiten, Schulpflichtverletzungen, einfachen zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten

6.1. Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen
6.2. Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkomission in einem erzieherischen Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin
6.3. Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission an die Strafkammer
6.4. Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission wegen einer Zivil- oder anderen Rechtsstreitigkeit

Abschnitt 7

Zu den Maßnahmen zur Verstärkung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Tätigkeit der Konfliktkommission

7.1. Zur Veröffentlichung der Entscheidung (§ 21 Abs. 2 KKO)
7.2. Zu den Empfehlungen zur Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit (§ 14 GGG, § 22 KKO, § 29 Abs. 4 StGB)
7.3. Zur Kontrolle der Beschlüsse (§ 21 Absätze 1 und 3 KKO)
7.4. Zu weiteren Möglichkeiten vorbeugender Tätigkeit (§ 12 GGG)

Zur Auswertung des Verfahrens durch das Gericht

1. *Zur Arbeitsweise der Konfliktkommission*

1.1. Zur Einleitung und Vorbereitung der Beratung

1.1.1. Der Antrag soll grundsätzlich schriftlich bei der Konfliktkommission eingereicht werden. Auf dem Antrag oder der Übergabeentscheidung ist das Datum des Eingangs zu vermerken.

Die Konfliktkommission soll dem Antragsteller aufgeben, einen unvollständigen Antrag durch die für die Entscheidung notwendigen Angaben zu ergänzen.

In den der Konfliktkommission zur Beratung übergebenen Strafsachen braucht ein bereits über die materielle Verantwortlichkeit von Werktätigen und andere Schadenersatzansprüche gestellter Antrag nicht erneut gestellt zu werden.

Anträge auf Beratung von Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch sollen auch Anträge über die im Zusammenhang damit stehenden und zu klärenden zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten enthalten.

1.1.2. Versäumt der Antragsteller eine Frist zur Antragstellung, so hat ihm die Konfliktkommission aufzugeben, Gründe für die Versäumung der Frist mitzuteilen, und ihn darauf hinzuweisen, daß er einen Antrag auf Befreiung von den nachteiligen Folgen der Fristversäumung stellen kann (§§ 27 Abs. 4, 38 Abs. 3 KKO).

1.1.3. Die Vertretung durch den Erziehungsberechtigten in der Beratung der Konfliktkommission in Streitfällen, an denen ein Jugendlicher beteiligt ist, dient der Sicherung der Rechte des Jugendlichen, seiner weiteren Erziehung und der tatbezogenen Einschätzung seiner Persönlichkeit. Die Erziehungsberechtigten sind stets zur Beratung einzuladen (§ 8 Abs. 4 KKO).

1.1.4. Die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung ist zu jeder Beratung durch die Konfliktkommission einzuladen.

1.2. Zur Entscheidung der Konfliktkommission

1.2.1. Die Konfliktkommission legt in der zu bestätigenden Einigung bzw. in ihrem Beschluß die zu erfüllenden Verpflichtungen nach Art und Umfang genau fest, bei Streitigkeiten über Lohn- und andere Geldforderungen bestimmt sie die genaue Höhe der zu zahlenden Beträge. Ganz oder teilweise abgewiesene Ansprüche werden im Beschluß genau bezeichnet. Die Konfliktkommission erörtert mit den Beteiligten in der Beratung die Art und Weise der Erfüllung von Leistungsverpflichtungen und nimmt diese in die Einigung mit auf oder trifft dazu Festlegungen in ihrem Beschluß.

1.2.2. Faßt die Konfliktkommission zulässigerweise Beschlüsse außer-

halb der Beratung (vgl. Ziffern 2.2.1., 2.2.2., 3.4.3., 4.2.2. und 4.2.3.), so geschieht dies in der Besetzung mit mindestens 4 Mitgliedern.

1.3. Zur Übermittlung von Beschlüssen der Konfliktkommission

1.3.1. Die Beschlüsse sind dem Antragsteller, dem Antragsgegner oder dem beschuldigten Bürger, dem Geschädigten und dem Erziehungsberechtigten von beteiligten Jugendlichen gegen Empfangsbestätigung auszuhändigen. Ist die Aushändigung nicht möglich, können die Beschlüsse in anderer geeigneter Weise gegen Empfangsbestätigung übermittelt werden.

1.3.2. Der Betrieb hat den Beschluß der Konfliktkommission empfangen, wenn er gegen Empfangsbestätigung dem Betriebsleiter, zuständigen leitenden Mitarbeiter oder Bearbeiter selbst oder einem Mitarbeiter übergeben worden ist, zu dessen Arbeitsaufgaben es gehört, derartige Vorgänge entgegenzunehmen und an den Betriebsleiter, zuständigen leitenden Mitarbeiter oder Bearbeiter weiterzuleiten.

1.3.3. Der Beschluß der Konfliktkommission gilt auch dann als übermittelt, wenn der Beteiligte die Annahme verweigert. Der Vermerk über die versuchte Aushändigung ist mit Datum zu den Unterlagen der Konfliktkommission zu nehmen.

2. *Zur Beratung der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen*

2.1. Zur Einleitung der Beratung

2.1.1. Bei Beseitigung der Mängel eines unvollständigen Antrages des Betriebes (§ 25 Abs. 2 KKO) bleibt der Streitfall bei der Konfliktkommission anhängig.

2.1.2. Stellt ein Betriebsangehöriger zugleich als Beauftragter eines Kollektivs einen Antrag, hat die Konfliktkommission festzustellen, welche Werktätigen dieses Kollektivs den Auftrag erteilt haben und welche Forderungen für den einzelnen Werktätigen gestellt werden. Das ist im Protokoll der Beratung festzuhalten.

2.2. Zur Zuständigkeit der Konfliktkommission

2.2.1. Die Konfliktkommission kann einen Beschluß gemäß § 26 KKO auch in Abwesenheit der Beteiligten fassen, wenn eine Erörterung des Sachverhalts mit ihnen zur Entscheidung über die Zuständigkeit nicht erforderlich ist.

2.2.2. Ein Antrag des Betriebsleiters auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin ist zur Beratung vor der Konfliktkommission insbesondere nicht geeignet, wenn bereits durchgeführte Beratungen der Konfliktkommission oder gegen den Werktätigen ausgesprochene Disziplinarmaßnahmen nicht zu einer Veränderung seines Verhaltens geführt haben und eine Veränderung auch nicht durch die erneute Beratung zu erwarten ist. Die Konflikt-

kommission kann den Antrag auch durch einen in ordnungsgemäßer Besetzung außerhalb einer Beratung gefaßten Beschluß zurückweisen.

2.2.3. Die Konfliktkommission ist für Streitigkeiten über eine Kündigung des Mietvertrages über eine Werkwohnung durch den Vermieter infolge Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses oder der Funktion des Mieters im Bereitschaftsdienst zuständig.

Mit Ausnahme der Auflösung des Mietverhältnisses aus zivilrechtlichen Gründen ist die Konfliktkommission auch für alle anderen Streitigkeiten aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis über eine Werkwohnung zuständig.

Wurde bei Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses oder der Funktion im Bereitschaftsdienst das Mietverhältnis durch Kündigung des Vermieters oder des Mieters beendet und räumt der Mieter nach Zuweisung anderen angemessenen Wohnraums die Werkwohnung nicht freiwillig, kann der Vermieter vor der Konfliktkommission Antrag auf Räumung stellen.

Hat die Konfliktkommission in einem Beschluß die Verpflichtung zur Räumung ausgesprochen oder eine dahingehende Einigung zwischen Mieter und Vermieter bestätigt, kann der Vermieter Antrag auf Vollstreckbarkeitserklärung des Beschlusses beim Kreisgericht stellen (§ 89 ZPO).

2.2.4. Die Konfliktkommission ist für Streitigkeiten aus dem Mietverhältnis über eine Werkwohnung nicht zuständig, sofern das Mietverhältnis nicht mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbunden ist. Das ist insbesondere der Fall, sofern

a) das Mietverhältnis durch einen geschiedenen Ehegatten, der in keinem Arbeitsrechtsverhältnis zum Betrieb steht, nach Entscheidung des Gerichts gemäß § 34 Abs. 2 FGB fortgesetzt wird (§ 16 Abs. 2 der Anlage zur WRLVO);

b) das Mietverhältnis durch einen ehemaligen Werkangehörigen auf der Grundlage entsprechender Festlegungen im arbeitsrechtlichen Aufhebungsvertrag fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 2 der Anlage zur WRLVO);

c) das Mietverhältnis durch einen ehemaligen Werkangehörigen nach Ausscheiden infolge der Übernahme gesellschaftlicher Funktionen, Delegierungen u. dgl. auf der Grundlage getroffener Vereinbarungen fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 3 der Anlage zur WRLVO);

d) das Mietverhältnis durch einen ehemaligen Werkangehörigen nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses nach Erreichen des Rentenalters oder wegen Invalidität fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 4 der Anlage zur WRLVO);

e) das Mietverhältnis durch die im Haushalt eines verstorbenen Werkangehörigen lebenden Familienangehörigen auf der Grundlage der Entscheidung des Betriebsleiters fortgesetzt wird (§ 17 Abs. 5 der Anlage zur WRLVO).

In diesen Fällen ist das Kreisgericht direkt anzurufen, dessen Kammer für Zivilrecht entscheidet.

2.2.5. (Die Ziffer 2.2.5. wurde durch Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts der DDR vom 22. Dezember 1977 mit Wirkung vom 1. Januar 1978 aufgehoben.)

2.2.6. Kann die Konfliktkommission eine Beratung nicht durchführen, weil Mitglieder aus den im § 12 Abs. 1 KKO genannten Gründen von der Mitwirkung ausgeschlossen sind oder gegen ihre Mitwirkung begründete Einwände erhoben werden (§ 12 Abs. 3 KKO) und dadurch die von der KKO vorgeschriebene Besetzung mit mindestens 4 Mitgliedern (§ 11 Abs. 1 KKO) nicht gegeben ist, erteilt sie dem Antragsteller eine Bescheinigung und weist ihn auf die Möglichkeit hin, sich direkt an das Kreisgericht zu wenden.

2.3. Zur Entscheidung der Konfliktkommission

2.3.1. Nimmt der Antragsteller seinen Antrag gegenüber der Konfliktkommission vor der Beratung oder vor Abschluß der Beratung zurück, so vermerkt die Konfliktkommission seine Erklärung in ihren Unterlagen bzw. im Protokoll. Damit wird das Verfahren beendet. Eines Beschlusses der Konfliktkommission bedarf es in diesen Fällen nicht.

2.3.2. Beantragt der Antragsteller beim unbegründeten Ausbleiben des Antragsgegners auch zur zweiten Beratung eine Entscheidung und ist die Konfliktkommission der Ansicht, daß der Sachverhalt für eine abschließende Entscheidung nicht ausreichend geklärt ist, erteilt sie dem Antragsteller hierüber eine Bescheinigung. Er kann sich nunmehr direkt an das Kreisgericht wenden.

2.3.3. Erhebt der Werktätige Einspruch gegen eine Disziplinarmaßnahme des Betriebsleiters und ist die Konfliktkommission der Ansicht, daß eine Verletzung der sozialistischen Arbeitsdisziplin nicht vorliegt oder daß die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme nach Art und Schwere ungerechtfertigt ist, hebt sie die Disziplinarmaßnahme auf. Sie ist nicht berechtigt, die unbegründete Disziplinarmaßnahme durch eine nach Art und Schwere angemessene Maßnahme selbst zu ersetzen.

Wäre nach Ansicht der Konfliktkommission eine schwerere als die ausgesprochene Disziplinarmaßnahme angemessen gewesen, so weist sie den Einspruch des Werktätigen ab.

3. *Zur Beratung wegen Vergehen*

3.1. Zu den Übergabevoraussetzungen (§ 31 KKO, § 28 StGB, § 58 StPO)

Den Konfliktkommissionen können alle Verfahren wegen Vergehen übergeben werden, die im Hinblick auf die eingetretenen Folgen und die Schuld des Täters nicht erheblich gesellschaftswidrig sind. Es ist nicht erforderlich, daß die Übergabe an ein gesellschaftliches Gericht auch in der konkreten Strafrechtsnorm als Maßnahme der strafrechtlichen Verantwortlichkeit aufgeführt wird. Werden jedoch in der Strafrechtsnorm nur Strafen mit Freiheitsentzug angedroht, so werden diese Handlungen in der Regel nicht für eine Übergabe geeignet sein, weil sie generell erheblich gesellschaftswidrig sind.

Eine Übergabe ist grundsätzlich ausgeschlossen, wenn der Täter vorbestraft ist oder innerhalb eines Jahres vor der erneuten Straftat wegen eines Vergehens von einem gesellschaftlichen oder staatlichen Gericht zur Verantwortung gezogen wurde; es sei denn, es besteht zwischen den früheren Handlungen und der neuen Handlung kein innerer Zusammenhang, oder es ist unter Berücksichtigung des Umfangs der neuen Tat und im Hinblick auf die Person des Rechtsverletzers eine wirksame erzieherische Einwirkung zu erwarten.

3.2. Zum Inhalt des gerichtlichen Übergabebeschlusses (§ 59 StPO)

3.2.1. Die Tatbestandsmerkmale des verletzten Gesetzes sind in der Darstellung des Sachverhalts sichtbar zu machen.

3.2.2. Bei Jugendlichen sind die entwicklungsbedingten Besonderheiten darzulegen, insbesondere jene Faktoren, aus denen geschlossen wird, daß im Hinblick auf die begangene Straftat die persönlichen Voraussetzungen für die strafrechtliche Verantwortlichkeit des Jugendlichen (Schuldfähigkeit) zur Zeit der Tat vorlagen (§ 66 StGB, § 21 Abs. 1, § 69 Abs. 1 StPO).

3.2.3. Im Beschluß sollen Hinweise gegeben werden, wie der Konflikt gesellschaftlich wirksam gelöst werden kann, insbesondere wie in differenzierter Weise gesellschaftliche Kräfte in die Beratung und zur Überwindung der Ursachen und Bedingungen der Straftat einbezogen werden sollen.

3.2.4. Ist ein Schaden entstanden, sind der Konfliktkommission neben dem Schadenersatzantrag und der Anschrift des Geschädigten (§ 32 KKO) auch die Rechtsgrundlagen für eine Wiedergutmachungspflicht zu übermitteln.

Da übergebene Verfahren wegen fahrlässiger Straftaten auch erhebliche Schäden zum Gegenstand haben können (vgl. § 31 Abs. 2 KKO, § 28 Abs. 1 StGB, § 58 StPO), ist darauf zu achten und im Übergabebeschluß darauf hinzuweisen, daß die Konfliktkommission in die Beratung wegen eines Vergehens gemäß § 15 KKO nur solche damit im Zusammenhang stehenden einfachen zivilrechtlichen Rechtsstreitigkeiten auf

Antrag einbeziehen kann, bei denen die geforderte Höhe des Ersatzes in Geld bis etwa 500 M beträgt (§ 55 Abs. 1 KKO). Bei höheren Schadenersatzansprüchen muß unbeschadet der Möglichkeit der Beratung über die Straftat vor der Konfliktkommission auf die Geltendmachung des Schadens vor dem Kreisgericht orientiert werden. Für Ansprüche, die ihre Rechtsgrundlage im Arbeitsrecht haben, gilt diese Einschränkung nicht.

3.2.5. Wird ein Verfahren über eine Straftat, die der Täter als Führer eines Kraftfahrzeuges begangen hat, übergeben, so ist im Übergabebeschluß die Konfliktkommission auf die Möglichkeit hinzuweisen, der zuständigen Dienststelle der Deutschen Volkspolizei im Ergebnis der Beratung eine Empfehlung zum Entzug der Fahrerlaubnis und seiner Dauer zu unterbreiten (§ 22 KKO). Sofern die Fahrerlaubnis bereits entzogen wurde, ist dies im Übergabebeschluß zu vermerken.

3.2.6. Wird ein Verfahren über eines der im § 2 StGB genannten Antragsdelikte übergeben, so ist im Übergabebeschluß sichtbar zu machen, ob die Sache nur auf Grund eines rechtzeitig gestellten Antrages des Geschädigten oder wegen Bejahung des öffentlichen Interesses strafrechtlich verfolgt wird. Im letzteren Fall ist die Konfliktkommission darauf hinzuweisen, daß auch bei Rücknahme des Antrages die Konfliktkommission über das Vergehen zu entscheiden hat.

3.3. Zur Bekanntmachung des gerichtlichen Übergabebeschlusses

Der Übergabebeschluß des Gerichts ist zunächst dem Staatsanwalt und erst nach Rechtskraft der Konfliktkommission gemäß §§ 59 und 184 StPO zuzustellen.

Eine Zurücknahme des Übergabebeschlusses von Amts wegen ist unzulässig.

3.4. Zum Einspruch der Konfliktkommission gegen eine gerichtliche Übergabe (§ 33 KKO, § 196 StPO)

3.4.1. Von der Möglichkeit des Einspruchs gegen eine gerichtliche Übergabeentscheidung kann die Konfliktkommission außer den im § 33 Abs. 1 KKO bzw. § 60 Abs. 1 StPO genannten Möglichkeiten auch dann Gebrauch machen, wenn sie sich nach § 9 Abs. 1 GGG nicht für zuständig hält. Das ist z. B. der Fall, wenn der Beschuldigte zum Zeitpunkt der Übergabeentscheidung oder der Beratung aus dem Betrieb ausgeschieden oder Militärperson geworden ist. Unzulässig ist eine Weitergabe an eine andere Konfliktkommission, an eine Schiedskommission oder an ein Organ der Jugendhilfe. Ein Einspruch wegen Nichteignung der Sache „aus anderen Gründen“ ist auch möglich, wenn zwar die örtliche Zuständigkeit der Konfliktkommission gegeben ist, weil der Beschuldigte Angehöriger des Betriebes ist, die Konfliktkommission jedoch eine Beratung vor der Schiedskommission, in deren Bereich der Beschuldigte wohnt, für erziehungswirksamer hält oder wenn der Beschuldigte für längere Zeit schwer erkrankt ist oder Zweifel an seiner Zurechnungsfähigkeit bestehen.

3.4.2. Die Konfliktkommission darf ein weiteres, erst in der Beratung bekannt gewordenes Vergehen nicht von sich aus in die Beratung einbeziehen.

Wegen der notwendigen Gesamteinschätzung aller vom Beschuldigten begangenen Straftaten ist die Sache an das übergebene Organ durch Einspruch zurückzugeben.

Trägt jedoch der Anzeigende oder Geschädigte in der Beratung wegen eines Vergehens vor, daß der Beschuldigte gegen ihn weitere Handlungen, wie Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruch begangen habe, die rechtlich als Verfehlungen zu beurteilen sind, können diese auf Antrag einbezogen werden, wenn eine Klärung ohne weitere Vorbereitung möglich ist und die Fristen des § 38 Absätze 2 und 3 KKO gewahrt sind.

3.4.3. Gelangt die Konfliktkommission bei der Vorbereitung der Beratung (§ 7 KKO) zu der Auffassung, daß die Sache aus einem der im § 33 KKO bzw. § 60 StPO genannten Gründe oder wegen Unzuständigkeit zurückzugeben ist, kann ein Einspruch in entsprechender Anwendung des § 11 KKO nur bei Anwesenheit von mindestens 4 Konfliktkommissionsmitgliedern beschlossen werden.

3.4.4. Bestätigt das Gericht seine Übergabeentscheidung, so ist der Konfliktkommission eine qualifizierte Anleitung für die weitere Bearbeitung der Sache zu geben. Der Bestätigungsbeschluß ist auch dem Staatsanwalt zuzustellen.

3.4.5. Die Aufhebung des Übergabebeschlusses ist sowohl den im § 60 Abs. 2 StPO genannten Beteiligten als auch der Konfliktkommission unverzüglich mitzuteilen.

3.5. Zur Eigenverantwortlichkeit der Konfliktkommission bei der Beratung und Beschlußfassung (§§ 14, 17 KKO, §§ 2, 10 GGG)

Ist die den Gegenstand der Beratung bildende Handlung nach Auffassung der Konfliktkommission kein Vergehen im Sinne des § 31 KKO, sondern eine Verfehlung im Sinne des § 37 KKO, hat sie diese Auffassung in ihrem Beschluß darzulegen und zu begründen. Sie kann dann zugleich über die Verfehlung abschließend entscheiden, wenn ein rechtzeitig gestellter Antrag auf Verfolgung (§ 38 Absätze 2 und 3 KKO) vorliegt. Die Strafanzeige ist als Antrag anzusehen.

3.6. Zur Auswahl und Festlegung von Erziehungsmaßnahmen (§§ 34, 35 KKO, § 29 StGB)

3.6.1. Wiedergutmachung des Schadens

Das Einvernehmen eines in der Beratung nicht anwesenden Geschädigten (§ 34 Abs. 4 KKO) ist anzunehmen, wenn die Verpflichtung zur Wiedergutmachung des Schadens mit dem vorher gestellten Schadenersatzantrag übereinstimmt. Die weitere Regelung im § 35 Abs. 3 KKO, wonach für die Festlegung von Zahlungsfristen ebenfalls das Einvernehmen des Geschädigten erforderlich ist, umfaßt auch Ratenzahlungen.

Der geschädigte Bürger oder Betrieb hat das Recht, vor der Konfliktkommission Schadenersatzansprüche geltend zu machen.

Dem geschädigten Bürger oder Betrieb gleichgestellt sind Rechtsträger sozialistischen Eigentums, auf die kraft Gesetzes oder Vertrages Schadenersatzansprüche des geschädigten Bürgers oder Betriebes übergegangen sind. Übersteigt der Schaden die Höhe von etwa 500 M, so ist der Geschädigte auf die Geltendmachung des Anspruchs vor dem Kreisgericht zu verweisen, es sei denn, es handelt sich um arbeitsrechtliche Ansprüche (vgl. Ziff. 3.2.4.). Jugendliche können in der Beratung der Konfliktkommission nur mit Zustimmung der Erziehungsberechtigten Selbstverpflichtungen übernehmen.

Die Konfliktkommission kann Jugendlichen Verpflichtungen zur Wiedergutmachung des angerichteten Schadens durch eigene Arbeit oder durch Leistung von Schadenersatz in Geld (§ 34 Abs. 2, §§ 43 und 49 KKO) auch bei Nichterscheinen eines Erziehungsberechtigten zur Beratung auferlegen, wenn dieser gemäß § 8 Abs. 4 KKO eingeladen worden ist. Für die Wiedergutmachung des Schadens durch Haftpflichtversicherte gelten die Festlegungen unter Ziffer 5.3.

Bei Verpflichtungen zu Schadenersatz in Geld ist der Betrag zu nennen. Ist der konkrete Schaden nicht feststellbar, kann darüber nicht entschieden werden.

3.6.2. Bestätigung anderer Selbstverpflichtungen

Es ist darauf hinzuwirken, daß die beschuldigten Bürger nur solche Verpflichtungen übernehmen, die im Zusammenhang mit der von ihnen begangenen Straftat stehen.

3.6.3. Ausspruch einer Rüge

Die Rüge ist differenziert anzuwenden. Auch bei einem einsichtigen Täter kann unter Berücksichtigung aller Tatumstände der Ausspruch einer Rüge erforderlich sein. Eine graduelle Abstufung der Rüge (z. B. strenge Rüge oder die Verwendung anderer Bezeichnungen, wie Verwarnung, Verweis, öffentlicher Tadel u. a.) ist nicht zulässig.

3.6.4. Geldbuße

Von der Möglichkeit, wonach sich der Rechtsverletzer zur Zahlung einer Geldbuße verpflichten oder ihm eine solche Verpflichtung auferlegt werden kann, ist differenziert Gebrauch zu machen; sie darf nicht zur Regel werden. Dabei sind für die Anwendung und Höhe der Geldbuße die Grundsätze des § 35 Absätze 2 und 3 KKO zu beachten.

Gegenüber Jugendlichen sollte Geldbuße nur dann zur Anwendung kommen, wenn sie über eigenes Einkommen verfügen.

3.7. Zum Absehen von Erziehungsmaßnahmen (§ 34 Abs. 1 KKO)

Von Erziehungsmaßnahmen kann dann abgesehen werden, wenn der Schaden bereits vor der Beratung wiedergutgemacht wurde oder der Täter ernstlich um Wiedergutmachung bemüht ist oder durch anderes positives Verhalten beweist, daß er grundlegende Schlußfolgerungen zur Überwindung seines fehlerhaften Verhaltens gezogen hat.

3.8. Zur Verpflichtung dritter Personen

Nach § 34 Abs. 3 KKO können nur Selbstverpflichtungen zur Erziehung des Beschuldigten durch die dort genannten Kollektive und Personen (auch Eltern jugendlicher Beschuldigter) bestätigt werden. Es ist unzulässig, Eltern durch die Konfliktkommission zu verpflichten, ihre Aufsichtspflichten besser wahrzunehmen oder für den vom Jugendlichen verursachten Schaden einzustehen. Auch gegen Mittäter, die sich nicht vor der Konfliktkommission zu verantworten haben, dürfen keine Maßnahmen (z. B. Wiedergutmachung des Schadens) ausgesprochen werden.

Eine Einigung zwischen dem Geschädigten und den Eltern eines jugendlichen Beschuldigten oder einem anwesenden Mittäter ist allerdings möglich, wenn der Geschädigte einen entsprechenden Antrag stellt, was noch während der Beratung möglich ist, und die Konfliktkommission diesen gemäß § 15 KKO in die Beratung einbezieht.

4. *Zur Beratung wegen Verfehlungen*

4.1. Zur Abgrenzung zwischen Verfehlungen und Vergehen (Straftaten)

4.1.1. Die Konfliktkommission muß eigenverantwortlich beurteilen, ob eine Verfehlung vorliegt. Kommt sie zu der Auffassung, daß die Handlung ein Vergehen ist, muß die Überprüfung durch die Deutsche Volkspolizei gemäß § 40 Abs. 2 bzw. § 41 Abs. 1 KKO veranlaßt werden. Für die Abgrenzung der Verfehlungen gegenüber den Vergehen (Straftaten) kommt es darauf an, daß die Auswirkungen der Tat und die Schuld des Bürgers unbedeutend sein müssen (§ 37 KKO, § 4 StGB, § 1 VerfehlungsVO). Es sind tat- und täterbezogene Umstände entscheidend, die zur Tatzeit vorliegen oder sich unmittelbar aus der Tat ergeben. Es ist falsch, ein späteres Verhalten des Täters, wie unbegründetes zweimaliges Nichterscheinen vor der Konfliktkommission, Ablehnung und Ungebührlichkeit gegenüber der Konfliktkommission, Verlassen der Beratung, allein als geeignet anzusehen, die Tat- und Schuldschwere dahingehend zu erhöhen, daß die Handlung zum Vergehen wird. Hingegen kann Rückfälligkeit des Täters bzw. mehrfache Begehung die Handlung zum Vergehen qualifizieren, wobei jedoch getilgte Strafen oder Maßnahmen der gesellschaftlichen Gerichte, die länger als ein Jahr zurückliegen, nicht mehr berücksichtigt werden dürfen. Im einzelnen ist zu beachten:

4.1.2. Bei Eigentumsverfehlungen (§§ 160, 179 StGB in Verbindung mit § 1 Abs. 2 VerfehlungsVO, § 37 Abs. 2 KKO)

Ein 50 M nicht wesentlich übersteigender Schaden kann beim Vorliegen der anderen Voraussetzungen noch die Einstufung als Verfehlung rechtfertigen. Es ist nicht vom Nennwert einer Sache, sondern von ihrem Zeitwert auszugehen. Das Merkmal „erstmalige Tat" läßt die Ausnahme zu, frühere Rechtsverletzungen unberücksichtigt zu lassen, wenn die jetzige Tat keinen inneren Zusammenhang mit jenen hat; desgleichen

solche Straftaten und Verfehlungen, die lange Zeit zurückliegen, vorausgesetzt, daß die neue Tat unter Berücksichtigung aller Umstände geringfügig ist. Hat der Täter innerhalb eines halben Jahres 2 oder 3 kleine Diebstähle oder Betrügereien, die insgesamt 50 M nicht übersteigen, begangen, so ist der Verdacht eines Vergehens begründet. Es ist zu berücksichtigen, daß große Intensität und raffinierte Begehungsweise (Einbrechen, Einschleichen, arbeitsteiliges Vorgehen mehrerer) solche Umstände sind, die für das Vorliegen eines Vergehens sprechen.

4.1.3. Bei Beleidigung und Verleumdung (§§ 137, 138, 139 Abs. 1 StGB) liegt ein Vergehen unter den im § 139 Abs. 2 StGB beschriebenen Voraussetzungen vor. Auch hier schließt der Umstand, daß sich der Täter schon einmal wegen einer Beleidigung oder Verleumdung — sei es als Verfehlung oder als Vergehen — vor einem gesellschaftlichen oder staatlichen Gericht zu verantworten hatte, nicht generell die Behandlung der neuen Beleidigung als Verfehlung aus. Richtet sich die neue Beleidigung gegen denselben Bürger, so kann nach ihrem Inhalt darin eine schwerwiegende Verletzung der Rechte des Geschädigten liegen.

Ebenso kann sich in der Wiederholung ein solches Maß von Uneinsichtigkeit und gemeinschaftsstörender Hartnäckigkeit objektivieren, daß von der Persönlichkeit des Täters her die Tat als schwerwiegende Verletzung der Beziehungen zwischen den Menschen zu beurteilen und als Vergehen zu verfolgen ist. Unter diesem Gesichtspunkt ist es auch zulässig, das unbelehrbare und ungebührliche Verhalten des Täters vor der Konfliktkommission, wenn es mit neuen Ausfällen gegen den Geschädigten, die Hausgemeinschaft oder das Arbeitskollektiv verbunden ist, zum Anlaß zu nehmen, die Sache der Deutschen Volkspolizei zur Prüfung, ob ein Vergehen vorliegt, zuzuleiten.

4.1.4. Bei Hausfriedensbruch (§ 134 Abs. 1 StGB) ergibt sich die Abgrenzung gegenüber den als Vergehen zu verfolgenden Fällen aus § 134 Abs. 2 StGB. Stellt die Konfliktkommission eine mehrfache oder gewaltsame Begehungsweise fest, ist immer von § 40 Abs. 2 bzw. § 41 Abs. 1 KKO Gebrauch zu machen.

4.2. Zur Antragstellung und Beachtung der Fristen

4.2.1. Gegenstand der Beratung ist unter Beachtung des Antragsprinzips nur das im Antrag bezeichnete Verhalten.

Bei der Entgegennahme des Antrages muß darauf geachtet werden, daß er außer den Anforderungen des § 39 Abs. 1 KKO auch die für die Einhaltung der Fristen (§ 38 Abs. 2 und 3 KKO) bedeutsame Daten — bzw. die Umstände einer unverschuldeten Fristversäumnis im Falle des § 38 Abs. 3 KKO — enthält.

4.2.2. Stellt sich bei der Prüfung des Antrages eine Überschreitung der Fristen heraus und wird keine Befreiung von der Fristversäumnis im Falle des § 38 Abs. 3 KKO gewährt, so kann die Konfliktkommission (unter Mitwirkung von mindestens 4 Mitgliedern) in entsprechender Anwendung des § 39 Abs. 3 KKO den Antrag auf Durchführung einer

Beratung — wenn er nicht zurückgenommen wird — durch Beschluß zurückweisen, da eine Verfolgung der Verfehlung wegen Fristablaufs gemäß § 38 Abs. 2 oder Abs. 3 KKO nicht mehr möglich ist. Ergibt sich die Überschreitung der Frist erst in der Beratung und wird der Antrag nicht zurückgenommen, so ist durch Beschluß festzustellen, daß eine Verfolgung der Verfehlung wegen Fristablaufs nicht mehr möglich ist.

4.2.3. Stellt die Konfliktkommission bei der Vorbereitung der Beratung fest, daß sie für die Beratung eines bei ihr gestellten Antrages wegen einer Verfehlung gemäß § 9 Abs. 1 GGG unzuständig ist, soll sie auf die Rücknahme des Antrages hinwirken; anderenfalls muß sie eine Beratung wegen Unzuständigkeit durch Beschluß ablehnen.

Unstatthaft ist eine Ablehnung mit der Begründung, der Antragsteller solle sich zweckmäßigerweise an die Schiedskommission wenden, in deren Bereich der Beschuldigte wohnt. Ist der beschuldigte Bürger Militärperson geworden, ist die Sache über das Wehrkreiskommando an den zuständigen Kommandeur zu übergeben.

4.2.4. Gegen ablehnende Beschlüsse nach Ziffern 4.2.2. und 4.2.3. sowie nach § 39 Abs. 3 KKO ist in entsprechender Anwendung des § 58 KKO der Einspruch zulässig.

4.2.5. Anträge auf Beratung, die Leiter sozialistischer Einzelhandelsbetriebe bzw. Verkaufsstellen- und Gaststättenleiter wegen Eigentumsverfehlungen stellen, die von Kunden zum Nachteil sozialistischer Einzelhandelsbetriebe begangen wurden, dürfen von den Konfliktkommissionen nicht entgegengenommen werden.

4.3. Zur Aufklärung des Sachverhalts

4.3.1. Die tatbezogene Aufklärung des Sachverhalts einschließlich der unmittelbar wirksam gewordenen Ursachen und Bedingungen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Lösung des Konflikts und insbesondere bei Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch Grundlage für eine dauerhafte Aussöhnung. Die Konfliktkommission muß daher unter Ausnutzung ihrer Möglichkeiten gemäß §§ 7 Absätze 1 und 2, 8 Abs. 2, 14 und 40 Abs. 1 KKO den Sachverhalt erforschen und insbesondere in den Fällen, in denen der beschuldigte Bürger die Verfehlung nicht zugibt oder sich die Aussagen der Parteien widersprechen, durch Einbeziehung weiterer Bürger, die über den Hergang und die Ursachen der Verfehlung aussagen können, sich Klarheit über den Sachverhalt und die Zusammenhänge des Konflikts verschaffen.

4.3.2. Hat die Konfliktkommission nach eingehender Sachaufklärung festgestellt, daß der beschuldigte Bürger die Verfehlung begangen hat, und ist eine Aussöhnung der Parteien nicht möglich, so hat sie eine Entscheidung nach § 43 Abs. 1 und § 34 KKO zu treffen.

Konnte die Konfliktkommission nicht feststellen, daß der beschuldigte Bürger die behauptete Verfehlung begangen hat oder ist die festgestellte Handlung keine Verfehlung, hat die Konfliktkommission, falls

der Antrag nicht zurückgenommen wird, im Beschluß festzustellen, daß keine Verfehlung vorliegt (§ 17 Abs. 2 KKO).

4.3.3. Ist die Klärung des Sachverhalts nur durch Einbeziehung von Bürgern möglich, deren Erscheinen vor der Konfliktkommission unverhältnismäßig hohe Auslagen verursachen würde, sollte von der Möglichkeit, die Sache gemäß § 40 Abs. 2 KKO der zuständigen Dienststelle der Deutschen Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung (Untersuchung) zu übermitteln, Gebrauch gemacht werden.

4.3.4. Kann die Konfliktkommission wegen ungebührlichen Verhaltens des beschuldigten Bürgers den Sachverhalt nicht klären und keine abschließende Entscheidung treffen, ist die Sache gemäß § 40 Abs. 2 KKO der Deutschen Volkspolizei zu übermitteln.

4.3.5. Ergibt sich in der Beratung der begründete Verdacht, daß der beschuldigte Bürger zur Zeit der Tat zurechnungsunfähig war (§ 15 StGB) oder daß die persönlichen Voraussetzungen für die Verantwortlichkeit des Jugendlichen gemäß § 66 StGB (Schuldfähigkeit) nicht vorlagen, ist die Sache gemäß § 40 Abs. 2 KKO der Deutschen Volkspolizei zu übergeben, falls der Antrag nicht zurückgenommen wird.

4.4. Zur Auswahl und Festlegung von Erziehungsmaßnahmen bei Verfehlungen (§ 43 Absätze 1 und 2 in Verbindung mit §§ 34, 35 KKO)

4.4.1. Für die Auswahl und die Festlegung von Erziehungsmaßnahmen bei Verfehlungen gelten die Ausführungen der Ziffern 3.6. bis 3.8. entsprechend.

4.4.2. Öffentliche Rücknahme der Beleidigung oder Verleumdung

Die im § 43 Abs. 1 KKO nur für Beleidigungen und Verleumdungen vorgesehene Erziehungsmaßnahme der öffentlichen Rücknahme ist auf die Fälle zu beschränken, in denen die Tat den Charakter einer öffentlichen Beleidigung oder Verleumdung hatte und deshalb die Entschuldigung gegenüber dem Beleidigten bzw. Verleumdeten nicht ausreichend ist. Die öffentliche Rücknahme vor dem Personenkreis, der von der Tat Kenntnis erlangte, geschieht in der Regel durch mündliche Rücknahme vor dem Kollektiv, ausnahmsweise durch Aushang der Rücknahmeerklärung in einem bestimmten Bereich (z. B. Mitteilungstafel des Betriebes, der Hausgemeinschaft, der Gemeinde).

Verpflichtet sich der Beschuldigte, die Beleidigung bzw. Verleumdung öffentlich zurückzunehmen oder wird ihm eine solche Pflicht auferlegt, hat die Konfliktkommission in ihrem Beschluß den Text, den Ort, den Termin und beim öffentlichen Aushang dessen Zeitdauer — nicht länger als eine Woche — festzulegen. Die Verpflichtung des Bürgers zur öffentlichen Rücknahme wird nach Ablauf der Einspruchsfrist wirksam.

Falls die Konfliktkommission wegen Nichterfüllung einer solchen Verpflichtung in einer erneuten Beratung gemäß § 60 Abs. 3 KKO beschließt, daß die öffentliche Zurücknahme einer Beleidigung oder

Verleumdung durch eine Veröffentlichung ihrer Entscheidung ersetzt wird, so kann diese Veröffentlichung nach den obigen Grundsätzen durch Bekanntgabe in einer Brigade- oder Hausversammlung oder durch Aushang an der Mitteilungstafel des Betriebes, der Hausgemeinschaft oder der Gemeinde erfolgen. Eine Veröffentlichung in Presseerzeugnissen ist unstatthaft.

4.5. Zum Nichterscheinen der Beteiligten und zur Vertretung

4.5.1. Erklärt der wegen einer Verfehlung beschuldigte Bürger als Antwort auf eine Einladung zur Beratung der Konfliktkommission, daß er es ablehne, vor der Konfliktkommission zu erscheinen, ist dennoch nach § 16 Abs. 1 KKO eine Einladung zu einer zweiten Beratung erforderlich, wobei er auf die Folgen erneuten Ausbleibens (Entscheidung in Abwesenheit oder Übergabe der Sache an die Deutsche Volkspolizei zur weiteren Bearbeitung gemäß § 42 Abs. 3 KKO) hinzuweisen ist. Die Hilfe gesellschaftlicher Kräfte ist zu nutzen (§ 16 Abs. 1 KKO).

Verläßt der beschuldigte Bürger ungerechtfertigt die Beratung, so gilt § 42 Abs. 3 KKO entsprechend.

4.5.2. Verläßt in einer Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruchs der Antragsteller die Beratung und macht er damit eine Klärung und Entscheidung durch die Konfliktkommission unmöglich, ist dies in entsprechender Anwendung von § 45 Abs. 2 KKO als Rücknahme des Antrags zu werten.

Wenn sich der Antragsteller so ungebührlich verhält, daß er eine Aufklärung des Sachverhalts und abschließende Entscheidung selbst verhindert, gilt dasselbe.

4.6. Zur Entscheidung über die Auslagen bei Beratungen über Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruch (§ 20 KKO)

4.6.1. Wird im Ergebnis der Beratung wegen Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruchs festgestellt, daß eine Verfehlung des beschuldigten Bürgers nicht vorliegt bzw. wegen Fristablaufs nicht mehr verfolgt werden kann, oder wird der Antrag zurückgenommen oder gilt er als zurückgenommen, so können die Auslagen des Beschuldigten ganz oder teilweise dem Antragsteller auferlegt werden.

4.6.2. Bei wechselseitigen Beleidigungen, in denen nach § 44 KKO verfahren wurde, kann die Konfliktkommission eine angemessene Verteilung der Auslagen vornehmen.

4.6.3. Machte sich in den vorstehenden Fällen im Interesse der Sachaufklärung eine Einladung anderer Bürger erforderlich, können auch deren Auslagen nach den unter den Ziffern 4.6.1. und 4.6.2. genannten Gesichtspunkten je nach Ausgang der Sache den Beteiligten auferlegt werden. Die Konfliktkommission soll jedoch von vornherein keine Bürger einladen, bei denen z. B. infolge langen Anfahrtsweges unverhältnismäßig hohe Auslagen entstehen (vgl. Ziff. 4.3.3.).

5. *Zur Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten*

5.1. Zur Antragstellung

5.1.1. Betriebe, Organisationen und Einrichtungen sind gemäß § 55 Abs. 2 KKO nur zur Stellung von Anträgen gegen die bei ihnen beschäftigten Werktätigen berechtigt.

5.1.2. Jugendliche werden in der Beratung durch ihre Erziehungsberechtigten vertreten. Sie stellen für sie den Antrag auf Beratung.

5.2. Zur Vorbereitung der Beratung

5.2.1. Die in einfachen Fällen von Haus- und Nachbarschaftsstreitigkeiten in Vorbereitung der Beratung erzielte Aussöhnung der Parteien und hierbei übernommene protokollierte Verpflichtungen der Beteiligten (§ 10 KKO) sind kein Beschluß und keine vor der Konfliktkommission erzielte Festlegung, Verpflichtung oder Einigung, die nach § 61 KKO in Verbindung mit § 89 ZPO vom Kreisgericht für vollstreckbar erklärt werden können. Erfüllt der Beteiligte die übernommenen Verpflichtungen nicht, so hat die Konfliktkommission auf erneuten Antrag zu beraten.

5.2.2. Ist in Vorbereitung der Beratung eine Aussöhnung der Beteiligten nicht zustande gekommen, so ist eine ordnungsgemäße Beratung durchzuführen (§ 7 Abs. 3, §§ 10 und 57 KKO).

5.3. Zur Wiedergutmachung von Schäden bei Haftpflichtversicherung des Schädigers

Handelt es sich um die Wiedergutmachung angerichteten Schadens und ist der Schädiger haftpflichtversichert, ist ihm zu empfehlen, sofern der Schadensfall der Staatlichen Versicherung der Deutschen Demokratischen Republik (nachfolgend Staatliche Versicherung genannt) noch nicht mitgeteilt worden ist, sich zunächst an diese zu wenden. Das sollte schon in Vorbereitung der Beratung geschehen. Bearbeitet die Staatliche Versicherung bereits den Schadensfall, dann sollte seine Erledigung bei dieser abgewartet werden. Aus dem Versicherungsverhältnis zur Staatlichen Versicherung ist der Schädiger verpflichtet, dieser die Anerkennung oder Ablehnung des Haftpflichtanspruchs zu überlassen und im Falle eines Rechtsstreites über den Anspruch dem von ihr benannten Prozeßvertreter Vollmacht zu erteilen. Das schließt die Beratung der Sache vor der Konfliktkommission nicht aus, wenn die Staatliche Versicherung den Anspruch ganz oder teilweise ablehnt. In der Beratung können Mitarbeiter der Staatlichen Versicherung nicht wie vor Gericht als Vertreter des Schädigers auftreten. Ein anwesender Mitarbeiter der Staatlichen Versicherung ist aber wie jeder andere Teilnehmer an der Beratung berechtigt, seine Auffassung zur Sache darzulegen.

5.4. Zur Übernahme von Verpflichtungen durch Jugendliche

Jugendliche können in der Beratung der Konfliktkommission nur mit Zustimmung der Erziehungsberechtigten Verpflichtungen übernehmen.

5.5. Zur Beratung von Streitigkeiten wegen der Erfüllung rechtsverbindlich festgelegter Unterhaltsverpflichtungen

5.5.1. Ziel dieser Beratungen ist es, unpünktliche oder säumige Unterhaltsverpflichtete im Wege der gesellschaftlichen Erziehung und Selbsterziehung zur Erfüllung der ihnen rechtsverbindlich auferlegten Verpflichtungen anzuhalten. Dabei ist eine Einigung anzustreben, in der Zahlungstermine, Ratenzahlungen oder Stundungen festgelegt werden können.

Auch die Abtretung eines Teiles des monatlichen Arbeitseinkommens des Verpflichteten an den Berechtigten ist zulässig (§ 85 Abs. 3 ZPO).

5.5.2. Sind Unterhaltsrückstände eingetreten, kann deren Begleichung durch der Höhe nach festzulegende monatliche Ratenzahlungen vereinbart werden. Diese Einigung sollte auch die Regelung enthalten, daß sie nur so lange gelten solle, wie die Raten pünktlich gezahlt werden, anderenfalls der gesamte Rückstandsbetrag fällig werde.

6. *Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen, in einem erzieherischen Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin, bei Vergehen, Verfehlungen, Ordnungswidrigkeiten, Schulpflichtverletzungen, einfachen zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten*

6.1. Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission in Arbeitsrechtssachen

6.1.1. (Der Satz 1 der Ziffer 6.1.1. wurde durch Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts der DDR vom 22. Dezember 1977 mit Wirkung vom 1. Januar 1978 aufgehoben.)

Der Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission steht einer Klage gleich (§ 8 Abs. 1 Ziff. 1 ZPO). Das Kreisgericht hat nach Eingang des Einspruchs zu prüfen, ob er alle für eine Klage erforderlichen Angaben enthält, erforderlichenfalls hat es auf eine Ergänzung hinzuwirken.

6.1.2. Der Tag der Beschlußfassung bzw. der Übermittlung des Beschlusses der Konfliktkommission gegen Empfangsbestätigung (vgl. Ziffern 1.3.1., 1.3.2. und 1.3.3.) ist vom Gericht anhand der Unterlagen der Konfliktkommission festzustellen. Hat der Werktätige die Annahme des Beschlusses verweigert, ist bei der Berechnung der Einspruchsfrist von dem Tag der versuchten Aushändigung auszugehen.

6.1.3. Durch die Übermittlung des Beschlusses wird die Frist zur Erhebung des Einspruchs auch dann in Lauf gesetzt, wenn die Konfliktkommission den Beteiligten keine oder eine fehlerhafte Rechtsmittelbelehrung erteilt hat. Den Beteiligten ist wegen einer hierauf zurückzuführenden verspäteten Einspruchserhebung Befreiung von den nachteiligen Folgen der Fristversäumung gemäß § 70 ZPO zu gewähren.

6.1.4. Die Frist zur Erhebung des Einspruchs wird nicht in Lauf gesetzt
a) in den Fällen der Ziff. 6.1.8.;
b) wenn der Beschluß der Konfliktkommission den Beteiligten nicht übermittelt worden ist.

6.1.5. Wird Klage erhoben, hat das Gericht zu prüfen, ob im Betrieb eine Konfliktkommission besteht und, sofern das der Fall ist, bereits über den Streitfall beraten und entschieden hat. Nur unter dieser Voraussetzung kann es bei rechtzeitiger Erhebung des Einspruchs über die Sache selbst verhandeln und entscheiden (§ 31 Abs. 1 Ziff. 4 ZPO).

(Die Ziffer 6.1.6. wurde durch Beschluß des Plenums des Obersten Gerichts der DDR vom 22. Dezember 1977 mit Wirkung vom 1. Januar 1978 aufgehoben.)

6.1.7. Wird Klage erhoben, ohne daß die Konfliktkommission über den Arbeitsstreitfall beraten und entschieden hat, und liegt eine zulässige Ausnahme von dem Grundsatz des vorherigen Anrufens der Konfliktkommission nicht vor, hat das Gericht die Sache gemäß § 25 Abs. 1 ZPO an die Konfliktkommission abzugeben.

6.1.8. Eine Entscheidung der Konfliktkommission liegt insbesondere nicht vor, wenn
a) allein der Vorsitzende der Konfliktkommission dem Antragsteller oder den Beteiligten seine Ansicht über die Lösung des Arbeitsstreitfalles oder die Erfolgsaussicht des mit dem Antrag geltend gemachten Anspruchs mitgeteilt hat;
b) sich die Konfliktkommission als Kollektiv eine Ansicht über die Lösung des Arbeitsstreitfalles erarbeitet und diese dem Antragsteller oder den Beteiligten mitgeteilt hat, ohne daß eine Beratung mit ihnen durchgeführt worden ist, sofern die Konfliktkommission nicht nach § 30 Abs. 2 KKO verfahren ist oder zulässigerweise in der vorbereitenden Sitzung einen Beschluß gefaßt hat (vgl. Ziffern 1.2.2., 2.2.1., 2.2.2.);
c) die Konfliktkommission über einzelne der vom Antragsteller geltend gemachten mehreren selbständigen Ansprüche nicht beraten und entschieden hat.

6.1.9. Schließen sich Werktätige, die keinen Antrag bei der Konfliktkommission gestellt haben, einem Einspruch anderer Werktätiger gegen einen Beschluß der Konfliktkommission an, obwohl die von ihnen geltend gemachten Ansprüche in keinem sachlichen oder rechtlichen Zusammenhang mit dem von der Konfliktkommission entschiedenen Arbeitsstreitfall stehen, ist die Sache insoweit gemäß § 25 Abs. 1 ZPO an die Konfliktkommission abzugeben. Vor Gericht können Werktätige als Kläger auftreten, die zwar vor der Konfliktkommission nicht persönlich als Antragsteller oder Antragsgegner aufgetreten sind, aber einem Kollektiv angehören, in dessen Auftrag ein Werktätiger Forderungen geltend gemacht hat (§ 25 Abs. 1 erster Beistrich KKO). Der als Beauftragter des Kollektivs aufgetretene Werktätige muß nicht selbst Beteiligter des gerichtlichen Verfahrens sein.

6.1.10. Das Gericht hat die Sache nicht an die Konfliktkommission abzugeben, sondern selbst zu verhandeln und zu entscheiden, wenn

a) die Konfliktkommission zwar über den Arbeitsstreitfall beraten und entschieden hat, der Beschluß aber Mängel aufweist, z. B. weil die Konfliktkommission in der Beratung nicht ordnungsgemäß besetzt war, durch die im § 12 Abs. 1 KKO genannten Gründe von der Mitwirkung ausgeschlossene Mitglieder an der Beratung teilgenommen hatten, über rechtzeitig erhobene Einwände eines Beteiligten gegen die Mitwirkung eines Mitglieds nicht entschieden wurde (§ 12 Abs. 2 KKO), in der Beratung ein Beteiligter nicht anwesend oder nicht ordnungsgemäß vertreten war (§ 27 Abs. 1 KKO), der Beschluß unklare Formulierungen enthält;

b) der Kläger seinen Einspruch darauf gestützt hat, er sei als Antragsteller nicht unbegründet auch der zweiten Beratung der Konfliktkommission ferngeblieben und sich diese Behauptung bei der gerichtlichen Überprüfung als zutreffend erweist; anderenfalls ist die Klage als unzulässig abzuweisen;

c) die Konfliktkommission entgegen dem Antrag nur über einen Teil eines selbständigen Anspruchs entschieden oder ihre abschließende Auffassung zum Arbeitsstreitfall in die Form von Empfehlungen gekleidet hat;

d) die Klage im Rahmen des vor der Konfliktkommission verhandelten Arbeitsstreitfalles erweitert wird;

e) die Konfliktkommission aus unzutreffenden Gründen ihre Zuständigkeit verneint hat.

6.1.11. Erhebt der Staatsanwalt gemäß § 154 GBA* in Verbindung mit § 58 Abs. 3 KKO Einspruch gegen einen Beschluß der Konfliktkommission, hat das Gericht die Parteistellung des Antragstellers und des Antragsgegners in dem hierdurch eingeleiteten arbeitsrechtlichen Verfahren zu bestimmen und ihnen eine Abschrift des Einspruchs zuzustellen. Das gilt auch dann, wenn der Staatsanwalt vor Anberaumung eines Termins zur mündlichen Verhandlung den Einspruch zurücknimmt.

6.1.12. Das Gericht hat der Konfliktkommission, deren Beschluß mit dem Einspruch angefochten worden ist, Mitteilung vom Termin der mündlichen Verhandlung zu geben.

Es soll auf die Teilnahme von Mitgliedern dieser Konfliktkommission an der mündlichen Verhandlung einwirken, wenn sie zur Entscheidung des Arbeitsstreitfalles beitragen können oder die Verhandlung und Entscheidung des Arbeitsstreifalles für sie beispielhafte Bedeutung hat, insbesondere wenn die Entscheidung des Gerichts maßgebenden Einfluß auf die Gestaltung der betrieblichen Verhältnisse nimmt.

Mitglieder der Konfliktkommission sind stets einzuladen, wenn das Gericht die mündliche Verhandlung im Betrieb durchführt.

* Siehe hierzu Arbeitsgesetzbuch der DDR vom 16. Juni 1977 (GBl. I Nr. 18 S. 185).

6.1.13. Die mündliche Verhandlung über den Einspruch erstreckt sich auf den Arbeitsstreitfall in dem Rahmen, wie er der Konfliktkommission zur Beratung und Entscheidung vorgelegen hat (§ 77 Abs. 1 ZPO).

a) Ausgehend von der Klage hat das Gericht den Rahmen des vor der Konfliktkommission behandelten Arbeitsstreitfalles zu ermitteln, indem es die von den Prozeßparteien als Antragsteller den Antragsgegner vor der Konfliktkommission gestellten Anträge feststellt. Es darf nicht über etwas anderes verhandeln und entscheiden, als der Sache nach bereits von der Konfliktkommission beraten und entschieden worden ist.

b) Im Rahmen des vor der Konfliktkommission verhandelten Arbeitsstreitfalles können die Prozeßparteien ihre Anträge vor Gericht beschränken oder erweitern.

c) Das Gericht darf nicht über die Anträge der Prozeßparteien bzw. des Staatsanwalts hinausgehen.

6.1.14. Die vom Gericht zur Vorbereitung der mündlichen Verhandlung herangezogenen Unterlagen der Konfliktkommission sind zum Gegenstand der mündlichen Verhandlung zu machen, soweit das für die Entscheidung erforderlich ist. Anhand der Unterlagen ist die Beachtung der für das Zustandekommen von Konfliktkommissionsbeschlüssen maßgebenden rechtlichen Bestimmungen sowie der Zeitpunkt der Antragstellung, der Inhalt der Anträge, der Zeitpunkt der Beschlußfassung und der Übermittlung des Konfliktkommissionsbeschlusses an die Beteiligten festzustellen.

6.1.15.

a) Die Teilnahme von Mitgliedern der Konfliktkommission an der mündlichen Verhandlung ist vom Gericht zu nutzen, sie durch die Erörterung des Sachverhalts und der Rechte und Pflichten der Prozeßparteien bei der künftigen Tätigkeit zur Durchsetzung des sozialistischen Rechts im Betrieb zu unterstützen und ihnen Hinweise zur einheitlichen Rechtsanwendung zu vermitteln.

b) Das Gericht hat den zur mündlichen Verhandlung eingeladenen oder von sich aus erschienenen Konfliktkommissionsmitgliedern Gelegenheit zu geben, sich zu dem Arbeitsstreitfall, der betrieblichen Situation, aus der er hervorgegangen ist, seinen Ursachen und begünstigenden Bedingungen und seiner Bedeutung für das Betriebsgeschehen zu äußern, um sich ein umfassendes Bild hierüber zu verschaffen.

c) Kann ein Konfliktkommissionsmitglied dem Gericht aus eigener Sachkenntnis Aufschluß über das Vorhandensein von rechtserheblichen Tatsachen oder die Wahrheit bzw. Unwahrheit solcher Behauptungen geben, ist es als Zeuge zu vernehmen.

6.1.16. Stellt das Gericht bei der Überprüfung des Arbeitsstreitfalles fest, daß der Beschluß der Konfliktkommission der Sach- und Rechtslage entspricht, ist der Einspruch im Urteilsspruch als unbegründet abzuweisen. Zugleich ist gemäß § 78 Abs. 2 ZPO eine nach § 89 ZPO notwendige Vollstreckbarkeitserklärung auszusprechen.

6.1.17. Der Beschluß der Konfliktkommission ist durch eine Entscheidung des Gerichts aufzuheben, wenn er ganz oder teilweise nicht der Sach- und Rechtslage entspricht oder wegen anderer rechtlicher Mängel nicht aufrechterhalten werden kann. Die gerichtliche Entscheidung muß das Ergebnis des arbeitsrechtlichen Verfahrens vor der Konfliktkommission und dem Gericht in seiner Gesamtheit umfassen.

6.1.18. Einigen sich die Prozeßparteien im gerichtlichen Verfahren über den Streitgegenstand und wird der Wortlaut der Einigung durch Aufnahme in das Protokoll bestätigt, ist der Beschluß der Konfliktkommission gegenstandslos (§ 46 Absätze 1 und 2 ZPO).

6.1.19.

a) Nimmt der Kläger den Einspruch gegen den Beschluß der Konfliktkommission zurück, bleibt der Beschluß der Konfliktkommission bestehen, sofern nicht der Verklagte oder der Staatsanwalt die Fortsetzung des Verfahrens beantragen (§ 30 Abs. 4 ZPO).

b) Nimmt der Staatsanwalt den Einspruch gegen den Beschluß der Konfliktkommission zurück, bleibt der Beschluß der Konfliktkommission bestehen, sofern nicht eine der Parteien die Fortsetzung des Verfahrens beantragt.

c) Nimmt eine Prozeßpartei nach Erhebung des Einspruchs gegen den Beschluß der Konfliktkommission den von ihr vor der Konfliktkommission gestellten Antrag zurück, ist hierzu in entsprechender Anwendung der Regelung im § 30 Abs. 5 ZPO die Zustimmung des Antragsgegners erforderlich. Wird sie erteilt und beantragt der Staatsanwalt auch nicht die Fortsetzung des Verfahrens, wird der Beschluß der Konfliktkommission gegenstandslos.

d) Würde bei einer Rücknahme des Einspruchs ein Beschluß der Konfliktkommission bestehenbleiben, der ganz oder teilweise nicht der Sach- und Rechtslage entspricht oder andere rechtliche Mängel aufweist, ist der Staatsanwalt vom Gericht hierauf hinzuweisen.

6.1.20. Eine Zurückverweisung des Arbeitsstreitfalles an die Konfliktkommission durch das Gericht wegen unzureichender Sachaufklärung, unrichtiger Beweiswürdigung oder unzutreffender rechtlicher Würdigung des Sachverhalts ist unzulässig. Eine Zurückverweisung ist gleichfalls unzulässig, wenn erstmalig im Verfahren zweiter Instanz festgestellt wird, daß das Gericht erster Instanz vom Kläger wegen Verstoßes gegen § 24 Abs. 1 KKO noch nicht angerufen werden durfte und deshalb bei richtiger Würdigung der Sach- und Rechtslage derzeit unzuständig gewesen wäre.

6.2. Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission in einem erzieherischen Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin

6.2.1. Gegen die Zurückweisung des Antrages auf Durchführung eines

erzieherischen Verfahrens wegen Ungeeignetheit (§ 28 Abs. 2 KKO) ist der Einspruch unzulässig.

6.2.2. Ist der Einspruch gegen den Beschluß der Konfliktkommission gemäß § 29 KKO unbegründet, weist ihn das Gericht ab.

6.2.3. Stellt das Gericht fest, daß eine Disziplinverletzung nicht vorliegt, hebt es den Beschluß der Konfliktkommission auf. Damit endet das Verfahren.

6.2.4. In allen anderen Fällen hebt das Gericht die Entscheidung der Konfliktkommission auf und gibt die Sache mit entsprechenden Empfehlungen zur erneuten Beratung an die Konfliktkommission zurück.

6.2.5. Gegen die Entscheidung des Kreisgerichts ist die Berufung nicht zulässig.

6.3. Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission an die Strafkammer

6.3.1. Die Strafkammer hat nach Eingang des Einspruchs die vollständigen Unterlagen der Konfliktkommission heranzuziehen. Ist die Einspruchsfrist des Betroffenen von 2 Wochen nicht gewahrt, ist er auf die Möglichkeiten hinzuweisen, gemäß § 79 ff. StPO Befreiung von den Folgen einer Fristversäumung zu beantragen.

Die Vertretung durch einen Rechtsanwalt bei Einlegung des Einspruchs und im Einspruchsverfahren ist zulässig.

6.3.2. Eine mündliche Verhandlung soll durchgeführt werden, wenn das Protokoll über die Beratung der Konfliktkommission nicht aussagekräftig ist oder das Gericht auf Grund widersprüchlicher Unterlagen den Sachverhalt nur durch Anhören der Beteiligten oder anderer Bürger klären kann.

Die Beteiligten und die Zeugen können nach den Bestimmungen der Strafprozeßordnung vernommen werden.

Der Staatsanwalt ist von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu benachrichtigen.

Die mündliche Verhandlung findet unter Mitwirkung von Schöffen statt. Auch wenn keine mündliche Verhandlung durchgeführt wird, ist die Entscheidung des Gerichts unter Mitwirkung von Schöffen zu treffen.

6.3.3. Die Entscheidung der Konfliktkommission ist auch hinsichtlich nicht ausdrücklich mit dem Einspruch gerügter Mängel zu überprüfen.

Die Verletzung grundlegender Bestimmungen über die Durchführung und den Abschluß der Beratung kann zur Aufhebung des Beschlusses führen, wenn dadurch die Beratung wesentlich beeinträchtigt wurde.

Ergibt die Überprüfung der Sache durch die Strafkammer, daß die von der Konfliktkommission getroffene Entscheidung teilweise fehlerhaft ist, wird diese nur insoweit aufgehoben.

6.3.4. In der Beschlußformel hat die Strafkammer auszusprechen, ob der Einspruch zurückgewiesen wird oder ob die Entscheidung der Konfliktkommission im Wege der Selbstentscheidung abgeändert oder ob sie aufgehoben und die Sache zu erneuter Beratung und Entscheidung an die Konfliktkommission zurückgegeben wird.

Die Gründe des Beschlusses müssen eine knappe Schilderung des bisherigen Verfahrens und des Sachverhalts, die Angabe der Einspruchsgründe und die Auseinandersetzung mit ihnen enthalten.

6.3.5. Entstehen im Verfahren über den Einspruch eines Beteiligten, der zur Zurückweisung des Einspruchs führt, dem anderen notwendige Auslagen, so sind diese zu erstatten. Hatte der Einspruch teilweise Erfolg, können die Auslagen anteilmäßig erstattet werden. Hat der Einspruch des Beschuldigten zur Aufhebung der Entscheidung der Konfliktkommission durch die Strafkammer geführt, weil der Beschuldigte nicht verantwortlich ist, so können ihm die entstandenen notwendigen Auslagen aus dem Staatshaushalt erstattet werden. Mußte die Entscheidung der Konfliktkommission aufgehoben werden, weil bei Beleidigung, Verleumdung oder Hausfriedensbruch die Verfolgungs- oder Antragsfristen (§ 38 Absätze 2 und 3 KKO) nicht beachtet worden sind, so kann der Antragsteller zur Erstattung der dem Beschuldigten erwachsenden notwendigen Auslagen verpflichtet werden.

Diese Auslagenentscheidung trifft das Gericht.

Wird der Beschluß der Konfliktkommission aufgehoben und kommt es seitens der Strafkammer zu einer Rückgabe der Sache, so hat die Konfliktkommission bei der erneuten Beratung über die im Einspruchsverfahren entstandenen Auslagen mit zu entscheiden.

6.4. Zum Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission wegen einer Zivil- oder anderen Rechtsstreitigkeit

6.4.1. Der gegen eine Entscheidung der Konfliktkommission wegen einer Zivil- oder anderen Rechtsstreitigkeit gerichtete Einspruch steht einer Klage gleich (§ 8 Abs. 2 Ziff. 1 ZPO).

Das Kreisgericht hat nach Eingang des Einspruchs zu prüfen, ob er alle für eine Klage erforderlichen Angaben enthält. Erforderlichenfalls hat es auf eine Ergänzung hinzuwirken.

Ist die Einspruchsfrist von 2 Wochen nicht gewahrt, ist der Kläger auf die Möglichkeit hinzuweisen, gemäß § 70 ZPO Befreiung von den Folgen der Fristversäumnis zu beantragen. Anderenfalls ist der Einspruch ohne mündliche Verhandlung durch Beschluß als unzulässig abzuweisen (§ 31 Abs. 2 ZPO). Die Vertretung durch einen Rechtsanwalt bei Einlegung des Einspruchs ist zulässig.

6.4.2. Hat die Konfliktkommission eine Entscheidung getroffen, ohne daß beide Parteien dies beantragt haben, und stellt sich in der Verhandlung vor dem Kreisgericht heraus, daß die Entscheidung als Bestätigung einer in Wirklichkeit zustande gekommenen Einigung anzusehen ist, hat die Zivilkammer den Einspruch durch Beschluß als unzu-

lässig abzuweisen, wenn die Einigung mit den Grundsätzen des sozialistischen Rechts im Einklang steht (§ 77 Abs. 5 Satz 2 ZPO).

6.4.3. Richtet sich der Einspruch gegen die Entscheidung der Konfliktkommission über eine in die Beratung wegen eines Vergehens oder einer Verfehlung einbezogene Zivil- oder andere Rechtsstreitigkeit (§ 15 KKO), so entscheidet darüber die Zivilkammer.

7. *Zu den Maßnahmen zur Verstärkung der gesellschaftlichen Wirksamkeit der Tätigkeit der Konfliktkommission*

7.1. Zur Veröffentlichung der Entscheidung (§ 21 Abs. 2 KKO)

Bei der Festlegung der Veröffentlichung einer Entscheidung der Konfliktkommission muß verantwortungsbewußt abgewogen werden, ob durch die Veröffentlichung die Wirkung der Beratung, die zur Lösung des Konflikts führte, beeinträchtigt oder damit eine nicht gerechtfertigte Bloßstellung der betroffenen Bürger in der Öffentlichkeit herbeigeführt wird. Die Veröffentlichung ist nur in dem in der KKO genannten Bereich zulässig. Sie kann sowohl durch die Mitglieder der Konfliktkommission z. B. in einer Belegschafts- bzw. Gewerkschaftsversammlung, als auch durch Aushang erfolgen. Die Veröffentlichung ist erst nach Eintritt der Rechtskraft des Beschlusses zulässig.

7.2. Zu den Empfehlungen zur Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit (§ 14 GGG, § 22 KKO, § 29 Abs. 4 StGB)

7.2.1. Die mit diesen Vorschriften gegebenen Möglichkeiten zur Erhöhung der Wirksamkeit der Beratungen der Konfliktkommissionen sind voll zu nutzen. Empfehlungen können in einer Sache auch an mehrere Organe gegeben werden, sofern sie für die Veränderung der konkreten Umstände, die die Rechtsverletzung oder andere Konflikte begünstigen, zuständig sind.

Im Ergebnis der Beratung von Verkehrsstraftaten kann die Konfliktkommission auch den zuständigen Dienststellen der Deutschen Volkspolizei eine Empfehlung zum Entzug der Fahrerlaubnis und zur Dauer des Entzugs unterbreiten. Mit einer Empfehlung ist der Hinweis zu verbinden, daß der Empfänger gesetzlich verpflichtet ist, innerhalb von 2 Wochen zur Empfehlung schriftlich Stellung zu nehmen.

7.2.2. Stellt das Gericht in der mündlichen Verhandlung in Arbeitsrechtssachen fest, daß sachdienliche Empfehlungen gemäß § 14 GGG und § 22 KKO nicht beachtet wurden oder die dazu Verpflichteten (§ 23 Abs. 1 KKO) bei der Verwirklichung solcher Empfehlungen pflichtwidrig nicht mitgewirkt oder die Konfliktkommission bei der Kontrolle der Durchsetzung der Empfehlungen nicht oder nur ungenügend unterstützt haben, soll es die Konfliktkommission je nach den Umständen des Falles durch Hinweise, Stellungnahmen oder den Ausspruch einer Gerichtskritik unterstützen.

7.3. Zur Kontrolle der Beschlüsse (§ 21 Absätze 1 und 3 KKO)

Die Kontrolle der Verwirklichung der von der Konfliktkommission gefaßten Beschlüsse durch ihre Mitglieder soll — wenn überhaupt eine längere Zeit erforderlich ist — im Hinblick auf die Regelung im § 62 Abs. 1 KKO den Zeitraum eines Jahres nicht überschreiten. Die Konfliktkommission kann, wenn sie bei ihrer Kontrolle eine positive Entwicklung feststellt, eine vorher festgelegte Kontrollzeit abkürzen und die Kontrolle beenden.

7.4. Zu weiteren Möglichkeiten vorbeugender Tätigkeit (§ 12 GGG)

Neben der vorbeugenden Tätigkeit und Erziehungsarbeit, die sich unmittelbar aus der Beratung wegen Vergehen, Verfehlungen, Ordnungswidrigkeiten, Verletzung der Schulpflicht und aus der Lösung arbeitsrechtlicher, zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten ergibt, sind die Möglichkeiten, dem Entstehen von Straftaten und anderen Rechtsverletzungen sowie Rechtsstreitigkeiten mittels der im § 12 GGG gewiesenen Formen der Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Kräften entgegenzuwirken, voll zu nutzen. Führt die Konfliktkommission dazu Aussprachen mit Bürgern durch, sind dies keine Beratungen gemäß § 10 GGG bzw. Kapitel III und IV der KKO, da diese Übergabeentscheidungen oder Anträge voraussetzen. Erziehungsmaßnahmen gemäß § 11 Abs. 2 GGG, §§ 34, 43, 49 und 53 KKO dürfen in solchen Fällen demnach nicht festgelegt werden.

8. *Zur Auswertung des Verfahrens durch das Gericht*

8.1. Sofern das Gericht den Beschluß der Konfliktkommission aufhebt oder ihn — aber aus anderen rechtlichen Gründen als die Konfliktkommission — bestätigt, hat es der Konfliktkommission eine Abschrift seiner Entscheidung zu übersenden.

8.2. Erkennt das Gericht Mängel in der Arbeitsweise oder unzutreffende Rechtsauffassungen der Konfliktkommission, mit denen es sich nicht in der Begründung seiner Entscheidung auseinanderzusetzen hat, hat es die Konfliktkommission in geeigneter Weise anzuleiten. Hierfür kommen insbesondere in Betracht: die Aussprache mit den an der mündlichen Verhandlung teilnehmenden Mitgliedern der Konfliktkommission nach Verhandlungsschluß, die Aussprache mit der Konfliktkommission im Betrieb sowie Anleitungsschreiben an die Konfliktkommission, gegebenenfalls auch an die zuständige betriebliche Gewerkschaftsleitung.

8.3. Ist die im Verfahren entschiedene Rechtsfrage von allgemeiner Bedeutung für die Konfliktkommissionen eines bestimmten wirtschaftlichen oder örtlichen Bereiches oder sind grundsätzliche Mängel bei der Überprüfung und Durchsetzung der Beschlüsse der Konfliktkommissionen festgestellt worden, soll das Gericht in Verbindung mit dem zuständigen Organ der Gewerkschaft die Auswertung der Rechtspro-

bleme mit den Mitgliedern der hierfür in Betracht kommenden Konfliktkommissionen organisieren.

8.4. Das Gericht soll in Auswertung seiner Erfahrungen darauf hinwirken, daß mit Hilfe des Kreisvorstandes des FDGB häufig wiederkehrende Mängel in der Arbeitsweise der Konfliktkommissionen überwunden werden. Insbesondere ist auch die Teilnahme der Richter und Schöffen an der Schulung der Konfliktkommissionsmitglieder dazu zu nutzen, die Konfliktkommissionen durch die Auswertung der gerichtlichen Verfahren zu qualifizieren.

8.5. Alle Maßnahmen zur Auswertung des Verfahrens und zur Anleitung und Qualifizierung der Konfliktkommissionen sind aktenkundig zu machen.

8.6. Im arbeitsrechtlichen Berufungsverfahren ist entsprechend den Ziffern 8.1. bis 8.5. zu verfahren.

Erste Durchführungsbestimmung zur Zivilprozeßordnung – Zuständigkeit des Kreisgerichts in Arbeitsrechtssachen –

vom 25. Oktober 1977 (GBl. I Nr. 32 S. 349)

In Übereinstimmung mit dem Bundesvorstand des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes wird gemäß § 208 Abs. 1 der Zivilprozeßordnung vom 19. Juni 1975 (GBl. I Nr. 29 S. 533) folgendes bestimmt:

§ 1

(1) In Arbeitsrechtssachen ist das Kreisgericht ohne vorherige Anrufung der Konfliktkommission zuständig, wenn

1. der Werktätige in einem Neuererrechtsstreit Ansprüche gegen einen Betrieb erhebt, zu dem er in keinem Arbeitsrechtsverhältnis steht und zum Zeitpunkt der Einreichung des Neuerervorschlages nicht gestanden hat;

2. zwischen den Erben oder Hinterbliebenen eines Werktätigen und dem Betrieb Streitigkeiten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis des Verstorbenen bestehen;

3. eine Prozeßpartei sich in Untersuchungshaft oder im Strafvollzug befindet und Ansprüche aus einem vor der Verhaftung oder vor der Aufnahme in den Strafvollzug begründeten Arbeitsrechtsverhältnis geltend gemacht werden;

4. der Betrieb von dem Gläubiger eines Werktätigen als Drittschuldner in Anspruch genommen wird oder der Staatsanwalt gemäß § 111 Abs. 2 der Zivilprozeßordnung gegen den Betrieb Klage erhebt.

Eine Beratung und Entscheidung durch die Konfliktkommission ist in diesen Fällen nicht zulässig.

(2) Das Kreisgericht ist auch zuständig, wenn die Konfliktkommission über einen gestellten Antrag nicht entschieden hat, weil

1. der Antragsgegner zweimal zu den Beratungen der Konfliktkommission unbegründet nicht erschienen ist und der Sachverhalt nicht geklärt werden konnte;

2. eine Beratung nicht in der vorgeschriebenen Mindestbesetzung durchgeführt werden konnte.

§ 2

(1) In Arbeitsrechtssachen kann ohne vorherige Anrufung der Kon-

fliktkommission eine Klage beim Kreisgericht eingereicht werden, wenn

1. der Werktätige aktiven Wehrdienst leistet;

2. der Werktätige nicht mehr im Betrieb arbeitet, weil er ein Arbeitsrechtsverhältnis mit einem Betrieb in einem anderen Ort begründet hat.

(2) In diesen Fällen darf eine beim Kreisgericht eingereichte Klage nicht gemäß § 25 Abs. 1 Satz 2 der Zivilprozeßordnung an die Konfliktkommission abgegeben werden.

§ 3

(1) Das Kreisgericht ist für die Verhandlung und Entscheidung von Arbeitsrechtssachen zuständig, wenn wegen ihrer Bedeutung, Folgen oder Zusammenhänge der Staatsanwalt oder der Kreisvorstand des FDGB bis zur Durchführung der Beratung der Konfliktkommission über einen gestellten Antrag die Verhandlung vor dem Kreisgericht beantragt oder der Direktor des Kreisgerichts sie an das Kreisgericht heranzieht.

(2) Der vor der Konfliktkommission gestellte Antrag ist an das Kreisgericht abzugeben und steht einer Klage gleich.

§ 4

(1) Die Konfliktkommission kann einen bei ihr eingereichten Antrag wegen der Bedeutung, Folgen oder Zusammenhänge dem Direktor des Kreisgerichts zur Heranziehung vorlegen.

(2) Der Direktor des Kreisgerichts entscheidet über die Heranziehung. Er kann den Antrag an die Konfliktkommission zur Beratung und Entscheidung zurückgeben.

§ 5

Diese Durchführungsbestimmung tritt am 1. Januar 1978 in Kraft.

Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Wahl, Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen

Beschluß des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB vom 22. Dezember 1969

Mit dem Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte und dem Erlaß des Staatsrates über die Wahl und Tätigkeit der Konfliktkommissionen wurde das Recht der Gewerkschaften, die regelmäßige Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen durchzuführen, weiter ausgestaltet. Die immer bessere Wahrnehmung dieses Rechts durch die Vorstände und Leitungen der Gewerkschaften ist ein wichtiger Beitrag, um die unmittelbare und aktive Teilnahme der Werktätigen an der Gestaltung der sozialistischen Staats- und Rechtsordnung zu sichern.

Die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen ist ein wesentlicher Teil der Interessenvertretung der Gewerkschaften.

Zur Gewährleistung einer qualifizierten, einheitlichen Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen beschließt das Sekretariat des Bundesvorstandes des FDGB:

A. Grundsätze der Anleitung und Schulung

Die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen ist nach Inhalt und Methode so zu gestalten, daß die Mitglieder der Konfliktkommissionen auf der Grundlage der Beschlüsse der SED, der Gesetze und anderer Rechtsvorschriften der Arbeiter-und-Bauern-Macht, der Gewerkschaftsbeschlüsse sowie der konkreten Bedingungen im jeweiligen Betrieb befähigt werden,

—im Rahmen der ihnen durch Gesetz übertragenen Aufgaben Rechtsprechung auszuüben und zur Festigung der sozialistischen Gesetzlichkeit, von Ordnung, Disziplin und Sicherheit, insbesondere zur Verhütung und Bekämpfung von Rechtsverletzungen und zur Beilegung von Rechtsstreitigkeiten, beizutragen;

— zur Gewährleistung der sozialistischen Gesetzlichkeit, zur Wahrung der gesetzlich geschützten Interessen der Werktätigen und zur Entwicklung ihres Staats- und Rechtsbewußtseins beizutragen;

— die schöpferischen Kräfte der Werktätigen im Betrieb zu fördern und an der Beseitigung von Mängeln in der Leitungstätigkeit und anderen Hemmnissen bei der Erfüllung der im Volkswirtschaftsplan dem Betriebskollektiv gestellten Aufgaben mitzuwirken;

— die Gewerkschaften bei der Wahrnehmung ihres verfassungsmäßigen Rechts auf Mitbestimmung in den Betrieben zu unterstützen.

B. Die Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen

Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sind für die Wahl und die unmittelbare Anleitung der Konfliktkommission verantwortlich. Sie verwirklichen diese Aufgabe auf der Grundlage der sozialistischen Gesetzlichkeit und der Beschlüsse der übergeordneten Gewerkschaftsleitungen unter Beachtung der konkreten betrieblichen Situation.

Für die Wahl der Konfliktkommissionen ergeben sich folgende Aufgaben:

1. Die Wahl der Konfliktkommission erfolgt auf der Grundlage des Gesetzes über die gesellschaftlichen Gerichte und der Konfliktkommissionsordnung sowie der Wahlinstruktion nach den Grundsätzen der Gewerkschaftswahlen. Für die Vorbereitung und Durchführung der Wahl ist die BGL verantwortlich.

2. Die BGL verpflichtet nach der Wahl die Mitglieder der Konfliktkommissionen in feierlicher Form, gerecht und unvoreingenommen zu entscheiden, ihre ganze Kraft für die Verwirklichung der sozialistischen Gesetzlichkeit und die sozialistische Erziehung der Bürger einzusetzen. Ihnen ist eine Urkunde auszuhändigen.

3. Die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen sichern die ständige Arbeitsfähigkeit der Konfliktkommissionen. Erforderlichenfalls organisiert die BGL eine Nachwahl entsprechend den Festlegungen in der Wahlinstruktion.

Bei der Anleitung der Konfliktkommissionen ergeben sich für die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen folgende Aufgaben:

4. Sie gewährleisten in Zusammenarbeit mit dem Betriebsleiter die Information der Konfliktkommissionen über die sich aus dem Volkswirtschaftsplan und aus der Perspektive ergebenden betrieblichen Aufgaben sowie über wichtige Fragen der politisch-ideologischen und ökonomischen Entwicklung im Betrieb und auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen.

5. Sie unterstützen die Konfliktkommission und den Vertrauensmann der jeweiligen Gewerkschaftsgruppe bei der gründlichen Vorbereitung und Auswertung der Konfliktkommissionsberatung mit dem Arbeitskollektiv.

6. An jeder Konfliktkommissionsberatung nimmt neben dem Funktionär der jeweiligen Gewerkschaftsgruppe ein Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftsleitung teil und bringt dort den Standpunkt der Leitung zur Lösung des jeweiligen Konflikts auf der Grundlage der sozialistischen Gesetzlichkeit zum Ausdruck. In Arbeitsrechtssachen sind die beteiligten Werktätigen vor Erarbeitung des gewerkschaftlichen Standpunktes anzuhören.

7. Sie sichern die Auswertung der Konfliktkommissionsberatung für größere Arbeitsbereiche oder den Gesamtbetrieb, wenn dies der vorbeugenden erzieherischen Wirkung bzw. der Verbesserung der Leitungstätigkeit dient, und kontrollieren die Erfüllung der vom Kollektiv übernommenen Verpflichtungen.

8. Sie werten regelmäßig die Erfahrungen aus der Tätigkeit der Konfliktkommissionen, insbesondere die Beschlüsse und Protokolle der einzelnen Konfliktkommissionsberatungen sowie Empfehlungen der Konfliktkommissionen, aus, analysieren die Konfliktkommissionstätigkeit und sorgen dafür, daß die Erfahrungen für die betriebliche und gewerkschaftliche Leitungstätigkeit genutzt werden. Sie nehmen dazu mindestens halbjährlich Berichte der Konfliktkommissionen entgegen, behandeln Berichte des Betriebsleiters über die Unterstützung der Konfliktkommissionen und sorgen für die Auswertung von Erfahrungen aus der Konfliktkommissionstätigkeit durch den Betriebsleiter und die leitenden Mitarbeiter. Erforderlichenfalls informieren sie übergeordnete gewerkschaftliche Vorstände und Leitungen über besonders wichtige Ergebnisse aus den Berichterstattungen.

9. Sie kontrollieren die Verwirklichung bzw. fristgemäße Beantwortung der von den Konfliktkommissionen an den Betriebsleiter, an Leiter staatlicher Organe und Einrichtungen und an Leitungen gesellschaftlicher Organisationen zur Festigung von Ordnung, Disziplin und Sicherheit gegebenen Empfehlungen. Sie sorgen dafür, daß der Betriebsleiter und leitende Mitarbeiter in Belegschafts- und Gewerkschaftsversammlungen über die Verwirklichung der Empfehlungen berichten und daß säumige Verantwortliche öffentlich kritisiert und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen zur Rechenschaft gezogen werden.

10. Sie kontrollieren, wie der Betriebsleiter und die anderen leitenden Mitarbeiter ihren Verpflichtungen zur gründlichen Auswertung der Berichte und Analysen über die Konfliktkommissionstätigkeit und zur allseitigen Unterstützung der Konfliktkommissionen gerecht werden, und setzen sich bei festgestellten Mängeln kritisch mit ihnen auseinander. Kommt der Betriebsleiter seinen Verpflichtungen trotzdem nicht nach, ist sein übergeordneter Leiter zu unterrichten.

11. Sie kontrollieren die fristgemäße Übersendung von Beschlußdurchschriften an den Staatsanwalt des Kreises und im Falle einer Übergabe auch an das übergebende Organ.

12. Sie unterstützen die Konfliktkommissionen bei ihren Rechenschaftslegungen vor dem Betriebskollektiv und werten deren Inhalt für die Leitungstätigkeit aus.

13. Sie nehmen Einfluß darauf, daß über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen, insbesondere ihre Erfahrungen bei der Erziehung der Werktätigen und der Überwindung der Ursachen für Rechtsstreitigkeiten und Rechtsverletzungen, im Betriebsfunk und an der Wandzeitung berichtet wird.

14. Sie führen die Konfliktkommissionsstatistik und kontrollieren mindestens halbjährlich die Führung der Verzeichnisse der Konflikt-

kommissionen über die durchgeführten Beratungen und deren Ergebnis.

15. Die BGLs zeichnen Konfliktkommissionsvorsitzende und -mitglieder sowie die für ihre Anleitung verantwortlichen Gewerkschaftsfunktionäre für gute Leistungen in dieser ehrenamtlichen Tätigkeit aus.

Sie unterbreiten dem Kreisvorstand des FDGB Vorschläge zur Auszeichnung mit der Ehrennadel der Organe der Rechtspflege durch die zuständigen staatlichen Rechtspflegeorgane und zur Verleihung der Ehrenurkunde des Bundesvorstandes für vorbildliche Arbeit der Konfliktkommissionen sowie dem Betriebsleiter und den staatlichen Organen Vorschläge für staatliche Auszeichnungen.

Für die Schulung der Konfliktkommissionen im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen ergeben sich für die betrieblichen Gewerkschaftsleitungen folgende Aufgaben:

16. Sie organisieren im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen die planmäßige Schulung der Konfliktkommissionen, soweit sie nach dem Schulungsplan des Kreisvorstandes des FDGB im Betrieb stattfindet. Die Schulung wird außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt.

17. Sie organisieren über die monatliche Schulung hinaus Wochenendschulungen, Lektionen und Vorträge, Erfahrungsaustausche u. ä. mit Hilfe der Betriebsakademie, der staatlichen Rechtspflegeorgane und der Betriebsleiter. Dabei sichern sie, daß erstmalig gewählte Konfliktkommissionsmitglieder mit den für die Wahrnehmung ihrer Funktion erforderlichen Kenntnissen vertraut gemacht werden.

18. Sie kontrollieren die regelmäßige Teilnahme aller Konfliktkommissionsmitglieder an den Schulungsseminaren.

C. Die Aufgaben der Kreisvorstände des FDGB

Die Kreisvorstände des FDGB tragen in ihrem Bereich die Verantwortung für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen. Bei der Erfüllung dieser Aufgaben arbeiten sie eng mit den staatlichen Rechtspflegeorganen im Kreis zusammen. Die Kreisvorstände des FDGB übertragen den Kreisvorständen der IG/Gew. und den Betriebsgewerkschaftsleitungen Aufgaben zur Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen auf der Grundlage der politischen und ökonomischen Probleme der jeweiligen Wirtschaftsbereiche und Betriebe.

Zur Anleitung der Konfliktkommissionen ergeben sich für die Kreisvorstände des FDGB folgende Aufgaben:

19. Sie nehmen mindestens halbjährlich Berichte und Analysen der Kreisvorstände der IG/Gew., betrieblicher Gewerkschaftsleitungen ohne Kreisvorstand IG/Gew. sowie ihrer Rechtskommissionen über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen entgegen. Sie werten diese in Zusammenarbeit mit den Ständigen Kommissionen der Kreistage, den Räten der Kreise und den staatlichen Rechtspflegeorganen unter Verwendung der Konfliktkommissionsstatistik aus.

Anläßlich der Entgegennahme von Berichten der Kreisgerichtsdirektoren behandeln sie die Probleme der Konfliktkommissionstätigkeit und ziehen Schlußfolgerungen für ihre Leitungstätigkeit. Sie kontrollieren die Durchführung der festgelegten Maßnahmen.

20. Sie führen regelmäßig, mindestens einmal jährlich, Erfahrungsaustausche mit Konfliktkommissionsvorsitzenden und Gewerkschaftsfunktionären zu wichtigen Fragen der Konfliktkommissionstätigkeit durch und werten sie in ihrer anleitenden Tätigkeit, insbesondere auch in der Kreispresse und besonderen Materialien, aus.

21. Sie kontrollieren die Durchführung der Rechenschaftslegungen der Konfliktkommissionen vor den Betriebskollektiven und nutzen deren Ergebnisse für ihre anleitende Tätigkeit.

22. In den Vereinbarungen zur Sicherung des kollektiven Zusammenwirkens mit den Kreisgerichten und dem Staatsanwalt des Kreises legen sie Maßnahmen fest, die der Förderung und Unterstützung einer wirksamen Tätigkeit der Konfliktkommissionen dienen.

23. Sie kontrollieren die Verwirklichung der Beschlüsse der übergeordneten Vorstände auf dem Gebiet der Konfliktkommissionsarbeit.

Für die Schulung der Konfliktkommissionen im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen ergeben sich folgende Aufgaben:

24. Sie führen im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen Wochenendschulungen, Lehrgänge, Vorträge und andere Schulungsveranstaltungen für Konfliktkommissionsmitglieder und Gewerkschaftsfunktionäre, die für die Anleitung unmittelbar verantwortlich sind, durch. Dabei beachten sie besonders, daß erstmalig gewählte Konfliktkommissionsmitglieder mit den für die Wahrnehmung ihrer Funktion erforderlichen Kenntnissen vertraut gemacht werden. Sie nehmen dazu die Hilfe der Betriebsakademien, der Kreisbildungsstätte, Gewerkschaftsschulen, wissenschaftlichen Einrichtungen der Urania und der staatlichen Rechtspflegeorgane in Anspruch.

25. Sie organisieren und kontrollieren die monatliche Schulung aller Konfliktkommissionsmitglieder auf der Grundlage der zentralen Schulungsthemen des Bundesvorstandes des FDGB in Stützpunkten, soweit sie nicht auf Bezirksebene durchgeführt wird. Ein Stützpunkt soll jeweils etwa 50 Konfliktkommissionsmitglieder umfassen. In größeren Betrieben sind gegebenenfalls mehrere Stützpunkte zu bilden. Die Organisation der Schulung ist unter Berücksichtigung der unterschiedlichen territorialen Bedingungen in nachstehender Weise und außerhalb der Arbeitszeit vorzunehmen.

25.1. Die Schulung soll im Betrieb durchgeführt werden, wenn dort mindestens zwei Konfliktkommissionen bestehen. Für diese Schulung ist ein BGL-Mitglied als Stützpunktleiter verantwortlich.

25.2. Für die Schulung in Stützpunkten, die sich aus Konfliktkommissionen mehrerer Betriebe eines Wirtschaftszweiges zusammensetzen, ist ein Mitglied des Kreisvorstandes der jeweiligen IG/Gew. oder ein BGL-Mitglied eines Leitbetriebes als Stützpunktleiter verantwortlich.

25.3. Entsprechend den territorialen Bedingungen erfolgt in Aus-

nahmefällen die Schulung in Stützpunkten, die sich aus Konfliktkommissionen mehrerer Betriebe verschiedener Wirtschaftszweige zusammensetzen. Als Stützpunktleiter ist ein Mitglied des Kreisvorstandes des FDGB oder ein Mitglied seiner Rechtskommission verantwortlich.

26. Sie schulen monatlich alle Stützpunktleiter auf der Grundlage der Schulungsthemen und stellen dabei die Verbindung zur konkreten Situation im Kreis und zu den sich daraus für die Durchführung der Konfliktkommissionsschulung ergebenden Schwerpunktaufgaben her. Sie befähigen damit die Stützpunktleiter, ihrerseits die jeweiligen Referenten auf die Durchführung der Schulung vorzubereiten. Sie verwirklichen diese Aufgabe mit der Unterstützung der Rechtspflegeorgane.

D. Die Aufgaben der Kreisvorstände der IG/Gew.

Die Kreisvorstände der IG/Gew. erfüllen die ihnen vom Kreisvorstand des FDGB übertragenen Aufgaben zur Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen.

Im einzelnen haben sie folgende Aufgaben zur Anleitung der Konfliktkommissionen zu lösen:

27. Sie führen regelmäßige Erfahrungsaustausche mit Konfliktkommissionsvorsitzenden und Gewerkschaftsfunktionären ihres Bereiches zu wichtigen Fragen der Konfliktkommissionsarbeit unter besonderer Beachtung der zweigspezifischen Rechtsprobleme durch, werten sie in ihrer anleitenden Tätigkeit aus und übermitteln das Ergebnis dem Kreisvorstand des FDGB sowie dem übergeordneten Vorstand der IG/Gew.

28. Sie kontrollieren die Durchführung von Rechenschaftslegungen der Konfliktkommissionen vor den Betriebskollektiven ihres Bereiches und nutzen deren Ergebnisse für ihre anleitende Tätigkeit.

Bei der Schulung der Konfliktkommissionen im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen haben sie im einzelnen folgende Aufgaben zu lösen:

29. Sie unterstützen im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen die Durchführung von Wochenendschulungen und Lehrgängen des Kreisvorstandes des FDGB für Konfliktkommissionsmitglieder und Gewerkschaftsfunktionäre.

30. Sie organisieren und kontrollieren die monatliche Schulung der Konfliktkommissionsmitglieder in den Stützpunkten, die sich aus Konfliktkommissionen mehrerer Betriebe eines Wirtschaftszweiges zusammensetzen.

E. Die Aufgaben der Bezirksvorstände des FDGB

Die Bezirksvorstände des FDGB helfen durch systematische Anleitung und Kontrolle den Kreisvorständen des FDGB, ihren Aufgaben

hinsichtlich der Arbeit mit den Konfliktkommissionen gerecht zu werden.

Die Bezirksvorstände des FDGB lösen im einzelnen folgende Aufgaben:

31. Sie nehmen mindestens halbjährlich Berichte und Analysen von Kreisvorständen des FDGB sowie Bezirksvorständen und bezirklichen Gewerkschaftsleitungen der IG/Gew. über die Tätigkeit der Konfliktkommissionen entgegen. Sie werten diese in Zusammenarbeit mit den ständigen Kommissionen der Bezirkstage, den Räten der Bezirke und den staatlichen Rechtspflegeorganen unter Verwendung der Konfliktkommissionsstatistik aus.

Anläßlich der Entgegennahme von Berichten der Bezirksgerichtsdirektoren behandeln sie die Probleme der Konfliktkommissionstätigkeit und ziehen Schlußfolgerungen für ihre Leitungstätigkeit. Sie kontrollieren die Durchführung der festgelegten Maßnahmen.

32. Sie führen mindestens halbjährlich einen Erfahrungsaustausch mit Konfliktkommissionsvorsitzenden volkswirtschaftlich bedeutender Betriebe und den für ihre Anleitung verantwortlichen Gewerkschaftsfunktionären — unter Teilnahme von Angehörigen staatlicher Rechtspflegeorgane — über wichtige Fragen der Konfliktkommissionsarbeit und ihrer gesellschaftlichen Wirksamkeit durch. Die Ergebnisse sind in der anleitenden Tätigkeit, insbesondere auch in der Bezirkspresse und in besonderen Materialien, zu verallgemeinern.

33. In den Vereinbarungen zur Sicherung des kollektiven Zusammenwirkens mit den Bezirksgerichten und dem Staatsanwalt des Bezirkes legen sie Maßnahmen fest, die der Förderung und Unterstützung einer wirksamen Tätigkeit der Konfliktkommissionen dienen.

34. Sie organisieren Lehrgänge für Gewerkschaftsfunktionäre, die für die Anleitung der Konfliktkommissionen verantwortlich sind, und gegebenenfalls für Konfliktkommissionsvorsitzende. Dabei arbeiten sie eng mit den staatlichen Rechtspflegeorganen und wissenschaftlichen Einrichtungen zusammen.

35. Sie legen fest, in welchen IG/Gew. die regelmäßige Schulung durch die zuständigen Bezirksvorstände bzw. Bezirksgewerkschaftsleitungen bezirklich durchzuführen ist. Von diesen Festlegungen sind die Kreisvorstände des FDGB zu unterrichten.

F. Die Aufgaben der Bezirksvorstände bzw. -leitungen der IG/Gew.

36. Sie führen in Abstimmung mit dem Bezirksvorstand des FDGB Erfahrungsaustausche mit Konfliktkommissionsvorsitzenden und -mitgliedern durch, in denen insbesondere über zweigspezifische Rechtsprobleme beraten wird.

37. Sie organisieren die planmäßige Schulung der Konfliktkommissionen im System der Aus- und Weiterbildung der Werktätigen, soweit sie dafür durch Beschluß des Bezirksvorstandes des FDGB zuständig sind.

38. Sie unterbreiten dem Bezirksvorstand des FDGB Vorschläge zur Berücksichtigung zweigspezifischer Rechtsprobleme bei der Schulungstätigkeit.

G. Die Aufgaben der Zentralvorstände der IG/Gew.

39. Die Zentralvorstände der IG/Gew. informieren ihre nachgeordneten Vorstände sowie die Bezirksvorstände des FDGB regelmäßig entsprechend ihrer Führungskonzeption über Grundsatzfragen des jeweiligen Bereiches, vor allem hinsichtlich der Durchsetzung des Rahmenkollektivvertrages und anderer Vereinbarungen arbeitsrechtlichen Charakters, soweit sie für die Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen von Bedeutung sind.

40. Sie führen mit Gewerkschaftsfunktionären und Konfliktkommissionsvorsitzenden aus Schwerpunktbetrieben regelmäßig Erfahrungsaustausche durch.

41. Sie werten die Erfahrungen ihrer nachgeordneten Vorstände aus der Arbeit mit den Konfliktkommissionen sowie die Erfahrungen der Konfliktkommissionen selbst für ihre Leitungstätigkeit aus und unterrichten die verantwortlichen staatlichen Organe von festgestellten Mängeln in ihrem Bereich.

42. Auf der Grundlage der Festlegungen des Sekretariats des Bundesvorstandes des FDGB wirken sie an der Gestaltung der Schulungsthemen im Rahmen ihrer Zuständigkeit mit.

Sachregister

Abberufung
– von Mitgliedern der gesellschaftlichen Gerichte 286

Ablehnung
– von Mitgliedern der Konfliktkommission 26, 296

Abschluß
– der Beratung der Konfliktkommission 29, 297

Abschluß von Arbeitsverträgen
Beratung über Streitfälle über die Zahlung von – 87
Mitwirkung der Gewerkschaften beim – 44, 300

Absehen von Erziehungsmaßnahmen
– 141, 179, 216, 227, 234, 302, 304, 309, 310, 327

Änderung des Arbeitsrechtsverhältnisses
Beratung über Streitfälle über die – 48, 300

Änderungsvertrag(es)
Inhalt und Bedingungen für den Abschluß des – 48
Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Vorbereitung des – 49

Anerkennungsprämien
Beratung über Streitfälle über die Zahlung von – 87
Was sind –? 87

Angehörige(n) der bewaffneten Organe
Zuständigkeit für Beratung wegen Vergehen, Verfehlungen oder Ordnungswidrigkeiten von – 263, 314

Anleitung und Qualifizierung
– der Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte 346, 349

Antrag(es)
Beseitigung von Mängeln des – auf Beratung und Entscheidung in Arbeitsrechtssachen 162, 301, 321
Inhalt des – auf Beratung und Entscheidung in Arbeitsrechtssachen 162, 301
Inhalt des – auf Beratung wegen Verfehlungen 202, 306, 329
Inhalt des – auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin 138, 302
Inhalt des – auf Beratung wegen Verletzung von Bewährungspflichten 154
Zurücknahme des – auf Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten 312
Zurücknahme des – auf Beratung wegen Verfehlungen 205, 206, 308
Zurücknahme des – auf Strafverfolgung in der Beratung wegen Vergehen 193, 305
Zurückweisung des – auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin 143, 302

Antragsberechtigte
– für Beratungen wegen Arbeitsrechtssachen 40, 160, 301
– für Beratungen wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten 236, 311, 333
– für Beratungen wegen Schulpflichtverletzungen 232, 310
– für Beratungen wegen Verfehlungen 202, 306, 329, 330
– für Beratungen wegen Verletzung von Bewährungspflichten 154

Anwesenheit
– der Erziehungsberechtigten 24, 123, 161, 177, 233, 236, 295, 311
– des Antragsgegners 27, 209, 295, 297, 302, 312
– des Antragstellers 27, 209, 295, 297, 302, 307, 308, 312
– des beschuldigten Bürgers 27, 193, 209, 210, 226, 295, 297, 305, 307, 310
– der Jugendorganisation 24, 123, 177, 295
– des Vertreters des Organs der Jugendhilfe 24, 177, 295
– des Vertreters der Schule 24, 123, 177, 295

Anzahl
– der Mitglieder der Konfliktkommission 19, 293

Arbeiter-und-Bauern-Inspektion
Antragsrecht der – 161, 301

Arbeitsdisziplin
Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der – 138, 300, 302
Inhalt des Antrages des Betriebsleiters bei Verletzung der – 138, 302
Erziehungsmaßnahmen bei der Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der – 141, 302

Arbeitskollektiv(s)
Bestätigung von Verpflichtungen des – in Beratungen wegen Vergehen 192, 304
Bestätigung von Verpflichtungen des – in Beratungen wegen Verletzung der Schulpflicht 235, 310
Bestätigung von Verpflichtungen des – in Beratungen wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin 142, 302
Fortführung des Erziehungsprozesses mit Hilfe des – nach der Beratung 32, 298
Teilnahme des – an den Beratungen 27, 295

Arbeitslohn(es)
Beratung über Streitfälle über den – 59, 300
Beratung über Streitfälle aus der Differenzierung des – nach Quantität und Qualität der Arbeitsergebnisse 66, 300

Arbeitsrechtssachen
Beratung und Entscheidung von – 37, 160, 300, 321
Entscheidungswirkung in – 260
Zuständigkeit des Kreisgerichts in – 37, 288, 303, 344
Zuständigkeit der Konfliktkommission in – 37, 288, 297, 300, 303

Arbeits- und Lebensbedingungen
Beratung über Streitfälle auf dem Gebiet der – 129, 300

Arbeitsunfall
Streitfälle über die Anerkennung eines Unfalls als – 103, 132

Arbeitsvertrag(es)
Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Vorbereitung des – 44

Arbeitsweise
– der Konfliktkommission 21, 287, 294, 320

Arbeitszeitregelung
Beratung über Streitfälle aus der Anwendung der – 109, 300

Aufbewahrung
– der Unterlagen 36

Aufgaben
– der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen bei der Leitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen 15, 265, 273, 314, 315, 346
– der Kreis- und Bezirksgerichte gegenüber den Konfliktkommissionen 277, 316
– der Leiter der Betriebe bei der Unterstützung der Konfliktkommissionen 270, 315

— der Staatsanwälte der Kreise und Bezirke gegenüber den Konfliktkommissionen 279, 316

Aufhebung der Entscheidung
Voraussetzungen für die — der gesellschaftlichen Gerichte 255, 313, 334

Aufhebungsvertrag(es)
Beratung über Streitfälle aus dem Abschluß eines — 50, 300
Mitwirkung der Gewerkschaften bei der Vorbereitung des — 50

Auflösung des Arbeitsvertrages
Beratung über Streitfälle aus der — 50, 300
Mitwirkung der Gewerkschaften bei der — 50

Ausbleiben(s) von der Beratung
Folgen des — des Antragsgegners 27, 209, 295, 297, 302, 312
Folgen des — des Antragstellers 27, 209, 295, 297, 302, 307, 308, 312
Folgen des — des beschuldigten Bürgers 27, 193, 208, 210, 226, 295, 297, 305, 307, 310

Ausgleichszahlungen
Beratung über Streitfälle wegen — 71, 300
Was sind —? 71

Aushändigung
— des Beschlusses 30, 298

Auslagen
— bei Beratungen wegen Verfehlungen 332
— der Mitglieder der Konfliktkommission 270, 315
Begriff — 31
Entscheidungen über die Erstattung von — 31, 298
Erklärung zur freiwilligen Zahlung notwendiger — vor der Konfliktkommission 31, 298
Vereinbarungen zur Erstattung von — in Arbeitsrechtssachen, zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten 31, 298
Verpflichtung zur Erstattung notwendiger — 31, 298

Ausschluß
— von Mitgliedern der Konfliktkommission an der Mitwirkung von Beratungen und Entscheidungen 26, 296

Aussöhnung
— in Vorbereitung der Beratung 24, 295

Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses
Beratung über Streitfälle aus einem bereits beendeten Arbeitsrechtsverhältnis 157

Befangenheit
Einwand des Besorgnisses der – eines Mitgliedes der Konfliktkommission 26, 296

Bekanntmachung
Frist für die öffentliche – der Beratung 32, 298

Belehrung
– von eingeladenen Bürgern 27

Beleidigung
Beratung wegen – 208, 306, 329
Tatbestand der – 199

Beratung(en)
Abschluß der – durch Beschluß 29, 297
– der Konfliktkommission als Voraussetzung für die Inanspruchnahme des Kreisgerichts 41, 334
– über Arbeitsrechtssachen 37, 300, 321
– wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten 236, 311, 333
– über die Verletzung von Bewährungspflichten 154
– wegen Ordnungswidrigkeiten 217, 308
– wegen Streitigkeiten auf dem Gebiet des Neuererwesens 149
– wegen Verfehlungen 193, 305, 328
– wegen Vergehen 163, 303, 324
– wegen Verletzungen von Schulpflichten 229, 310
Durchführung der – 25, 296
Erneute – bei Nichterfüllung von Erziehungsmaßnahmen 32, 313
Frist für die Durchführung von – 23, 295
Frist für die Einladungen zur – 23, 295
Inhalt der – 23, 295
Öffentliche – über den Beschluß 26, 296
Pflichten des Leiters bei der Vorbereitung und Durchführung der – 270, 315
Teilnehmer an der – 26, 296
Vertretung der Beteiligten in der – wegen einer Arbeitsrechtssache 301
Vorbereitung der – 22, 294

Berichterstattung
– der Mitglieder der gesellschaftlichen Gerichte 265, 314, 346

Berufsbildung
Beratung über Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der — 121, 300

Beschlüsse
— auf Verweisung an das zuständige Organ bei Arbeitsrechtssachen 43, 301
— auf Bestätigung einer Einigung der Beteiligten 29, 239, 297, 311
— bei Unzuständigkeit 301
— über Erziehungsmaßnahmen bei Ordnungswidrigkeiten 226, 309
— über Erziehungsmaßnahmen bei Verfehlungen 210, 307, 331
— über Erziehungsmaßnahmen bei Vergehen 178, 304, 326
— über Erziehungsmaßnahmen bei Schulpflichtverletzungen 234, 310
Ausfertigung der — 29, 297
Empfänger der — 29, 297
Kontrolle über Einhaltung der — 33, 299, 342
Inhalt der — 30, 297
Übersendung der — 30, 298, 321
Veröffentlichung der — 32, 298
Zustellung der — 30, 298, 321

Besetzung
— der Konfliktkommission 25, 296

Bestätigung
Beschluß über die — einer Einigung der Parteien in der KK-Beratung 29, 239, 297, 302, 311
Beschluß über die — einer Einigung der Parteien in Arbeitsrechtssachen 29, 302
— von Verpflichtungen des Arbeitskollektivs 32, 142, 192, 235, 298, 302, 304, 310

Betriebsleiter
Aufgaben der — bei der Unterstützung der Konfliktkommission 270, 315
Empfehlungen an den — 37, 288, 299

Beurteilung
Beratung über Streitfälle über die betriebliche — 56, 300

Bewährungspflichten
Verletzung von — 154

Bezirksgericht(s)
Aufgaben des — bei der Unterstützung der Konfliktkommission 277, 316

Bezirksvorstand(es) des FDGB
Aufgaben des – bei der Anleitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen 273, 351

Bezirksvorstände der IG/Gew.
Aufgaben der – bei der Anleitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen 352

Bildung
– der Konfliktkommission 12, 286, 293

Delegierungsvertrag(es)
Beratung über Streitfälle über den Abschluß des – 48, 49
Mitwirkung der Gewerkschaften beim Abschluß des – 48, 49

Devisenverstöße(n)
Beratung wegen – 224, 309

Disziplinarmaßnahme
Beratung über den Einspruch des Werktätigen gegen eine – 88, 300
Frist für den Einspruch des Werktätigen gegen eine – 90

Disziplinarverfahren
Anforderungen an das – 92
– bei Verletzung von Bewährungspflichten 154

Dritte(r) Personen
Unzulässige Verpflichtung – 328

Durchführung der Beratung
– der Konfliktkommission 25, 296

Einbeziehung
– zivilrechtlicher Streitigkeiten in die Beratung 27, 297

Einigung
Bestätigung der – der Parteien durch Beschluß 29, 239, 297, 311
Bestätigung der – der Parteien wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten durch Beschluß 239, 311
Bestätigung der – der Parteien in der Beratung wegen Erfüllung rechtsverbindlich festgestellter Unterhaltsverpflichtungen 244, 311
Versagen der Bestätigung einer – der Parteien in Arbeitsrechtssachen 302

Einladung
– der FDJ zur Beratung 24, 123, 177, 239
– von Bürgern, die nicht Angehörige des Betriebes sind, zur Beratung der Konfliktkommission 26, 296

— zur Beratung 22, 295
Frist für die — zur Beratung 23, 295
Inhalt der — zur Beratung 23, 295

Einspruch(s)
Berechtigte zum — gegen eine Entscheidung der Konfliktkommission 252, 312
— gegen den Ausspruch von Erziehungsmaßnahmen 252, 312
Entscheidung über den — 255, 313
Frist für den — gegen eine Entscheidung der Konfliktkommission 253, 312
Recht des Staatsanwalts zum — 253, 312
Zulässigkeit des — 253, 312, 334

Einwand(es)
— gegen die Mitwirkung eines Mitgliedes 26, 296
Frist für den — gegen die Mitwirkung eines Mitgliedes 26, 296
Zulässigkeit des — wegen Besorgnis der Befangenheit eines Mitgliedes 26, 296

Einzelhändler
— als Antragsteller 238

Einzelhandwerker
— als Antragsteller 238

Empfangsbestätigung
— bei Übermittlung der Beschlüsse 30, 298

Empfehlungen
— der Konfliktkommissionen 32, 288, 299, 341
Frist zur Stellungnahme zu — 32, 289, 299
Kontrolle der — 32, 289
Pflicht der Stellungnahme zu — 32, 289, 299
Rechte der Konfliktkommission bei Nichtbeachtung von — 34, 299
Ziel und Inhalt der — 32, 289, 299

Entlassung
Beratung über Streitfälle wegen fristloser — 54, 88, 300
Mitwirkung der Gewerkschaften bei der fristlosen — 54,93

Entpflichtung
— der Mitglieder der Konfliktkommission 20, 286, 294

Entschädigungszahlungen
Beratung über Streitfälle über — 59, 300
Was sind — ? 73

Entscheidung
Dauer der Wirkung einer – 260, 314
Durchsetzung der – 257, 313
– bei Versagen der Bestätigung einer Einigung in Arbeitsrechtssachen 302
– in Abwesenheit des Erziehungsberechtigten bei Schulpflichtverletzung 236, 311
– in Abwesenheit des Antragsgegners in Arbeitsrechtssachen 302
– in Abwesenheit des beschuldigten Bürgers bei Verfehlungen 210, 307
– in Arbeitsrechtssachen 37, 160, 300
– in einfachen zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten 236, 311, 333
– über die Erstattung von Auslagen 21, 298
– wegen Ordnungswidrigkeiten 226, 308
– wegen Verfehlungen 210, 305
– wegen Vergehen 178, 303
– wegen Verletzungen der Schulpflicht 234, 310
Überprüfung der – 32, 298
Veröffentlichung der – 32, 298

Entschuldigung beim Geschädigten
– als Erziehungsmaßnahme 182, 212, 304, 307, 309

Erfüllungsprämie(n)
Beratung über Streitfälle wegen der Zahlung von – 79, 300

Erholungsurlaub
Anwendungsbereich der Verordnung über den – 113
Beratung über Streitfälle aus der Gewährung von – 113, 300
Personengebundener – 114

Erstattung von Auslagen
Entscheidung über die – 31, 298
Vereinbarung zur – in arbeitsrechtlichen sowie in zivilrechtlichen und anderen Rechtsstreitigkeiten 31, 298
Verpflichtungen zur – 31, 298

Erziehungsberechtigter
Teilnahme – an der Beratung 24, 123, 161, 177, 233, 236, 295, 311

Erziehungsmaßnahmen
Absehen von – bei Ordnungswidrigkeiten 227, 309
Absehen von – bei Schulpflichtverletzungen 234, 310
Absehen von – bei Verfehlungen 216, 307
Absehen von – bei Vergehen 174, 304, 327
Absehen von – bei Verletzung der Arbeitsdisziplin 141, 302
Ausspruch einer Geldbuße als – bei Ordnungswidrigkeiten 277, 309
Ausspruch einer Geldbuße als – bei Schulpflichtverletzungen 235, 310

Ausspruch einer Geldbuße als – bei Verfehlungen 214, 307
Ausspruch einer Geldbuße als – bei Vergehen 190, 304, 327
Ausspruch einer Rüge als – bei Ordnungswidrigkeiten 227, 309
Ausspruch einer Rüge als – bei Schulpflichtverletzungen 235, 310
Ausspruch einer Rüge als – bei Verfehlungen 214, 307
Ausspruch einer Rüge als – bei Vergehen 189, 304, 327
Ausspruch einer Rüge als – bei Verletzung der Arbeitsdisziplin 141, 302
Bestätigung von Verpflichtungen als – bei Ordnungswidrigkeiten 226, 309
Bestätigung von Verpflichtungen als – bei Schulpflichtverletzungen 234, 310
Bestätigung von Verpflichtungen als – bei Verfehlungen 210, 307, 331
Bestätigung von Verpflichtungen als – bei Vergehen 178, 304, 326
Bestätigung von Verpflichtungen als – im Verfahren wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin 141, 302
Entschuldigung des Rechtsverletzers als – bei Ordnungswidrigkeiten 226, 309
Entschuldigung des Rechtsverletzers als – bei Verfehlungen 212, 307, 331
Entschuldigung des Rechtsverletzers als – bei Vergehen 182, 304, 326
Entschuldigung als – im Verfahren bei Verletzung der Arbeitsdisziplin 141, 302
Wiedergutmachung des Schadens als – bei Ordnungswidrigkeiten 228, 309
Wiedergutmachung des Schadens als – bei Verfehlungen 212, 307, 331
Wiedergutmachung des Schadens als – bei Vergehen 183, 326, 404
– bei erneuter Beratung 313
Nichterfüllung von – 313
Wirksamkeit der – 260, 314

Fahrerlaubnis
Empfehlungen über den Entzug der – 341

Folgen bei unbegründetem Fernbleiben
– bei Beratungen von Arbeitsrechtssachen 28, 302, 323
– bei Beratungen wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten 28, 312
– bei Beratungen wegen Ordnungswidrigkeiten 29, 310
– bei Beratungen wegen Schulpflichtverletzungen 28, 311
– bei Beratungen wegen Verfehlungen 28, 206, 307, 308
– bei Beratungen wegen Vergehen 28, 305

Förderung
Beratungen über Streitfälle auf dem Gebiet der besonderen – der Frauen 136, 300

Beratungen über Streitfälle auf dem Gebiet der besonderen – der Jugendlichen 136, 300

Freistellung von der Arbeit
Beratung über Streitfälle aus der – des Werktätigen 116, 300

Frist
– für den Einspruch gegen den Beschluß der Konfliktkommission 253, 313
– für den Einwand gegen die Mitwirkung eines Mitgliedes der Konfliktkommission an der Beratung 26, 296
– für die Durchführung der Beratung 23, 295
– für die Einladung zur Beratung 23, 295
– für die öffentliche Bekanntmachung 32, 298
– für die Übermittlung des Beschlusses 30, 298, 321
– für die Übersendung des Beschlusses an den Staatsanwalt 30, 248
– für die Vorbereitung der Beratung 22, 294
– zur Antragstellung wegen Beleidigung, Verleumdung und Hausfriedensbruch 204, 306
Überschreitung der – zur Durchführung der Beratung 22, 295

Fristversäumnis(ses)
Befreiung von den Folgen des – 23, 302, 306, 320
Voraussetzungen für die Befreiung von den Folgen des – 23, 302, 306, 320

Gebühren
Keine – für die Tätigkeit der Konfliktkommission 31, 298

Geldbuße
– als Erziehungsmaßnahme 190, 214, 227, 235, 304, 307, 309, 319
Antrag auf Vollstreckbarkeit der – 257, 313
Übersendung des Beschlusses über eine – an den örtlichen Rat 298, 312
Zahlung der – an den örtlichen Rat 298, 313

Geldforderungen
Beratung über einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen – 239

Gesellschaftliche(n) Gerichte
Abberufung der Mitglieder der – 15, 286, 293
Arbeitsweise der – 21, 287, 294
Bildung der – 12, 286, 293
Leitung der – 289
Stellung der – 9, 285
Unabhängigkeit der Mitglieder der – 285
Wahl der Mitglieder der – 15, 286, 293
Zuständigkeit der – 10, 287

Gesellschaftliche(n) Organisationen
Empfehlungen an die Leiter von — 32, 288, 299, 341

Gesundheits- und Arbeitsschutz(es)
Beratungen auf dem Gebiete des — 132, 300
Pflichten des Betriebsleiters im — 133
Rechtspflichten des Werktätigen im — 134

Gewerkschaftsleitung
Stellungnahme der — in der Beratung 24, 296, 320
Recht der — in der Beratung 25, 296, 320
Unterstützung der Konfliktkommission durch die — 265, 273, 314, 315
Aufgaben der betrieblichen — bei der Unterstützung der Konfliktkommission 15, 347

Inhalt
— der Einladung zur Beratung 23, 295
— der Übergabeentscheidung wegen Ordnungswidrigkeiten 222, 309
— der Übergabeentscheidung wegen Verfehlung 202, 306
— der Übergabeentscheidung wegen Vergehen 165, 303, 324
— des Antrages bei Verfehlungen 202, 306
— des Antrages über Arbeitsrechtssachen 160, 301
— des Antrages wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin 138, 302
— des Antrages wegen Verletzung der Schulpflicht 232, 310
— des Beschlusses der Konfliktkommission 30, 297

Jahresendprämie
Beratung über Streitfälle über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Zahlung der — 79, 300

Kasse der gegenseitigen Hilfe
Beratung über Streitfälle zwischen der — und ihren Mitgliedern 143, 300

Kreisgericht(s)
Zuständigkeit des — 10, 344
Aufgaben des — gegenüber den Konfliktkommissionen 277, 316
Inanspruchnahme des — in Arbeitsrechtssachen 10, 344

Kreisvorstände des FDGB
Aufgaben der — 273, 349

Kreisvorstände der IG/Gew.
Aufgaben der — 351

Kündigung
Beratung über Streitfälle wegen – 50, 300
Mitwirkung der Gewerkschaft bei der – 50

Leistungen der Sozialversicherung
Keine Zuständigkeit für Anträge aus – 37

Leistungseinschätzung
Beratung über Streitfälle über den Inhalt der – 56, 300

Leistungsgerechte Entlohnung
Beratung über Streitfälle über – 62, 300

Leitung
– der Beratung 25, 296
– der gesellschaftlichen Gerichte 289
– der Konfliktkommission durch die Kreis- und Bezirksgerichte 277
– und Unterstützung der Konfliktkommissionen 265

Lohnformen
Beratungen über Streitfälle aus der Rechtswirksamkeit der angewendeten – 65, 300

Lohnrückforderungen
Beratungen über Streitfälle wegen – des Betriebes 75, 300

Lohnzuschlag(s)
Beratung über Streitfälle aus – -zahlungen 68, 302
Was sind Lohnzuschläge? 69

Materielle(n) Verantwortlichkeit
Erweiterte – des Werktätigen 102
Frist für die Geltendmachung der – 97
Geltendmachung der – 96
– des Werktätigen 96

Mietverhältnis
Beratung über Streitigkeiten, die sich aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen – (Werkwohnung) ergeben 146, 300, 322
Beratung über Geldforderungen aus einem – 239

Mitglieder(n)
Entpflichtung der – 20, 286, 294
Nachwahl der – 20, 294
Verpflichtung von – 19, 294
Wahl der – 15, 286, 293
Zahl der – 19, 293
Zusammensetzung der – 16, 294

Mitwirkung
- aller Teilnehmer an der Beratung 25, 296
- von Mitgliedern der Konfliktkommission 25, 296

Mitwirkungsrechte der Gewerkschaften
- beim Abschluß des Arbeitsvertrages 45
- bei der Änderung des Arbeitsvertrages 48
- bei der Auflösung des Arbeitsvertrages 50
- beim Abschluß des Aufhebungsvertrages 52
- beim Abschluß des Delegierungsvertrages 48
- beim Abschluß des Überleitungsvertrages 53
- bei der Erarbeitung der Beurteilung und der Leistungseinschätzung 56
- bei der fristgemäßen Kündigung 54
- bei der fristlosen Entlassung 54
- bei der Einleitung und Durchführung des Disziplinarverfahrens 88, 138

Nachwahl
- von Mitgliedern der Konfliktkommission 20, 294

Neuerertätigkeit
Entscheidung von Streitigkeiten auf dem Gebiet der — 149
Erstattung von Aufwendungen auf dem Gebiet der — 149
Mitwirkung der betrieblichen Gewerkschaftsleitung auf dem Gebiet der — 149

Neuerervereinbarung(en)
Beratung über Streitigkeiten aus der Erfüllung von — 151
Beratung über Streitigkeiten über die Erstattung von Aufwendungen für — 152
Beratung über Streitigkeiten aus der Vergütung von — 149

Neuerervorschlag(es)
Beratung über die Erstattung von Aufwendungen für einen — 152
Beratung über Streitigkeiten aus der Vergütung des — 149

Nichterscheinen
- zur Beratung in Arbeitsrechtssachen 28, 302, 323
- zur Beratung bei der Durchführung des erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin 28, 193, 302
- zur Beratung wegen Ordnungswidrigkeiten 29, 225, 310
- zur Beratung wegen Schulpflichtverletzungen 28, 286, 311
- zur Beratung wegen Verfehlungen 28, 206, 307, 308
- zur Beratung wegen Vergehen 28, 193, 305
- zur Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten 28, 312

Öffentlichkeit
Grundsatz der — in der Beratung 26, 296

Öffentliche Rücknahme
— der Beleidigung oder Verleumdung als Erziehungsmaßnahme 32, 214, 299, 313, 331

Ordnungswidrigkeit(en)
Begriff der — 217, 308
Beratung wegen — 217, 308
Erziehungsmaßnahmen bei — 226, 309
Inhalt der Übergabeentscheidung bei — 222, 309
Tatbestände von — 218
Unterschiede zwischen —, Verfehlungen und Straftaten 219
Voraussetzungen der Übergabe bei — 222, 308

Personalakte
Einsichtnahme in die — 272

Pflichten des Leiters
— bei der Auswertung der Beratung der Konfliktkommission 270
— bei der Vorbereitung und Durchführung der Beratung 270

Pflichtverletzung(en)
Begriff: schuldhafte — 95, 100
Beratung über Streitfälle wegen Schadenersatzansprüchen des Betriebes aus — des Werktätigen 96, 300
Voraussetzungen für Schadenersatzansprüche aus — 97
—, Verletzung von Bewährungspflichten 154

Prämienansprüche
Beratung über Streitfälle über andere — 87

Protokollführer(s)
Stellung des — in der Beratung 272, 296

Protokollierung
— der Beratung über Arbeitsrechtssachen 31
— der in Vorbereitung einer Beratung erfolgten Aussöhnung 24, 295
— von übernommenen Verpflichtungen 24, 295

Qualifizierung
Beratung über Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der Berufsausbildung und — 121, 300

Rechtsstreitigkeiten
Beratung über andere — mit einfachem Sachverhalt zwischen Bürgern, die im alltäglichen Leben der Bürger aus Verletzungen ihrer Rechte und Pflichten entstehen 246

Rüge
— als Erziehungsmaßnahme 189, 214, 227, 235, 304, 307, 309, 310, 327

Schaden(s)
Begriff des — des Betriebes 98

Schadenersatzansprüche
— bei Beratungen wegen Ordnungswidrigkeiten 228, 309
— bei Beratungen wegen Verfehlungen 212, 307, 331
— bei Beratungen wegen Vergehen 183, 304, 326
— des Werktätigen 103
— aus Pflichtverletzungen des Werktätigen 98

Schadenersatzpflicht
— des Betriebes 103
Voraussetzungen für die — des Betriebes 103

Schuld
Grundsatz der strafrechtlichen — 167

Schulpflichtverletzungen
Begriff der — 229, 310
Beratungen wegen — 229, 310
Erziehungsmaßnahmen bei — 234, 310
Rückgabe des Antrages auf Beratung wegen — 236, 311
Voraussetzungen für die Antragstellung bei — 232, 310

Schulung
— der Mitglieder der Konfliktkommissionen 346

Sozialversicherungsrecht
Ansprüche aus dem — 42

Staatsanwälte
Aufgaben der — der Kreise und Bezirke 279, 316
Einspruchsrecht der — 252, 312
Übersendung der Beschlüsse an die — 31, 279, 298

Staatsorgane(n)
Empfehlungen an Leiter von — 32, 288, 299, 341

Stellung
— der gesellschaftlichen Gerichte 9, 285

Stellungnahme
— zur Empfehlung der Konfliktkommission 32, 288, 299, 341

Stellvertreter(s)
Leitung der Beratung durch den — 25, 296
Wahl des — des Vorsitzenden der Konfliktkommission 20, 294

Strafantrag(es)
Rücknahme des — 193

Tätigkeitsbereich
— der Konfliktkommission 10, 300

Teilnahme
— des Arbeitskollektivs an den Beratungen 27, 295
— von Bürgern an den Beratungen, die nicht Angehörige des Betriebes sind 26, 296

Übergabe
Einspruch gegen eine — 65, 202, 222, 304, 306, 309
Inhalt der Entscheidung bei einer — von Ordnungswidrigkeiten 222, 309
Inhalt der Entscheidung bei einer — von Verfehlungen 202, 306
Inhalt der Entscheidung bei einer — von Vergehen 165, 304, 325
Voraussetzungen für die — 165, 202, 222, 304, 306, 309

Überleitungsvertrag(es)
Beratung über Streitfälle aus dem Abschluß eines — 51, 53, 300

Übermittlung des Beschlusses
— an den Staatsanwalt 31, 279, 298
— an die Beteiligten 30, 298

Übermittlung
— von Empfehlungen 33, 299

Übernahme von Verpflichtungen
— durch Minderjährige 187, 213, 228, 238, 334

Überprüfung
— von Entscheidungen der KK 255, 288, 313, 334

Unterhaltsverpflichtungen
Beratung wegen Erfüllung rechtsverbindlich festgelegter — 244, 311

Unterlagen
Aufbewahrung der — 36

Unterzeichnung
— des Beschlusses 30, 298

Urkunde
– über die Wahl als Mitglied der Konfliktkommission 19, 294

Verantwortlichkeit, disziplinarische
Inhalt der – des Werktätigen 88

Verantwortlichkeit, materielle
Frist für die Geltendmachung der – 97
Verschulden bei der – 101
Voraussetzung der – 97
Ursächlichkeit bei der – 101

Verfehlung(en)
Anträge auf Beratung wegen – 202, 306, 329
Begriff der – 193, 305
Beratung wegen – 193, 305
Berechtigte zur Antragstellung auf Beratung wegen – 202, 306
Einspruch gegen die Übergabe von – 205, 306
Erziehungsmaßnahmen bei – 210, 307, 331
Pflicht der Volkspolizei zur Untersuchung von – 306
Tatbestände von – 196
Übergabe von – 202, 306
Unterschiede zwischen – und Vergehen 163, 194, 328
Verjährung von – 204, 306

Vergehen(s)
Begriff des – 163, 303
Beratung wegen – 163, 303
Einspruch gegen die Übergabe von – 165, 304, 325
Erziehungsmaßnahmen bei – 178, 304, 326
Inhalt der Entscheidung bei Übergabe von – 165, 303, 324
Unterschiede zwischen Verfehlungen und – 163, 194, 328
Voraussetzungen der Übergabe von – 165, 303, 324

Veröffentlichung
– der Entscheidung 32, 298

Verpflichtung(en)
Beschluß über die Bestätigung von – zur Erziehung eines Bürgers 192, 304
Protokollierung übernommener – bei Aussöhnung in Vorbereitung der Beratung 24, 295
– der Mitglieder 19, 294

Verstärkung der Wirksamkeit
– der Beratung der Konfliktkommission 32, 298

Vertretung
– der Parteien in der Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten 311
– des Antragstellers in der Beratung wegen Verfehlungen 209, 307
– des Antragstellers oder des Antraggegners in der Beratung wegen Arbeitsrechtsstreitigkeiten 302

Verweisung
Beschluß auf – an das zuständige Organ in einer Arbeitsrechtsstreitigkeit 301

Vollstreckbarkeitserklärung
Berechtigte zum Antrag auf – von Beschlüssen 257, 313
Verfahren zur – von Beschlüssen 257, 313
Voraussetzungen für die – von Beschlüssen 257, 313

Voraussetzung
– für die Einbeziehung zivilrechtlicher Streitigkeiten 28, 297

Vorbereitung der Beratung
Aussöhnung der Beteiligten in der – 24, 295
– der Konfliktkommission 22, 294

Vorsitzende(n)
Leitung der Beratung durch die – 25, 296
Wahl der – 20, 294

Wahl
– der Mitglieder der Konfliktkommission 15, 286, 293

Wechselseitige(r) Beleidigung
Beratung bei – 208, 308
Erziehungsmaßnahmen bei 208, 308

Wiedergutmachung des Schadens
– als Erziehungsmaßnahme 183, 212, 228, 304, 307, 309, 326, 331

Zentralvorstände der IG/Gew.
Aufgaben der – 346

Zivilrechtliche(r) und andere(r) Rechtsstreitigkeiten
Berechtigte zur Antragstellung wegen – 238, 311
Einbeziehung einfacher – in die Beratung wegen einer Verfehlung 297
Einbeziehung einfacher – in die Beratung wegen eines Vergehens 297
Einigung der Parteien in der Beratung wegen – 239, 311
Entscheidung der Konfliktkommission in der Beratung wegen – 239, 311

Voraussetzungen für die Ablehnung einer Beratung wegen – 239, 312
Zurücknahme des Antrages auf Beratung wegen einfacher – 312
Beratung über einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen 239, 311
Beratung über Streitfälle aus Darlehnsverträgen 239, 311
Beratung über einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen dem Betrieb und Betriebsangehörigen 249, 311
Beratung von Streitigkeiten aus dem Kaufvertrag 239, 311
Beratungen von Rechtsstreitigkeiten mit einfachem Sachverhalt zwischen Bürgern, die im alltäglichen Leben der Bürger aus Verletzungen ihrer Rechte und Pflichten entstehen 246, 311
Beratungen von Streitigkeiten wegen Erfüllung rechtsverbindlich festgelegter Unterhaltsverpflichtungen 244, 311
Grundsätze der Beratung wegen – 239, 311

Zollverstöße
Beratung über – 224, 309

Zusammensetzung
– der Konfliktkommission 294

Zusatzurlaub
Arten von – 113 f.

Zuschlagszahlungen
Beratung über Streitfälle aus – 68, 300

Zuständigkeit
– der gesellschaftlichen Gerichte 10, 287
– für Anträge aus Leistungen der Sozialversicherung 42
– für die Beratung von Arbeitsrechtsstreitigkeiten 37, 288, 297, 300, 303
– für die Beratung von Streitigkeiten auf dem Gebiet des Neuererwesens 149
– für die Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten 236, 287, 311
– für die Beratung von Ordnungswidrigkeiten 217, 287, 308
– für die Beratung von Verfehlungen 193, 287, 305
– für die Beratung von Vergehen 163, 287, 303
– für die Beratung wegen Verletzungen der Schulpflichten 229, 287, 310
– für die Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin 138, 300
– für Streitfälle aus Disziplinarmaßnahmen 88, 300
– für Streitfälle aus einem bereits beendeten Arbeitsrechtsverhältnis 157
– für Streitfälle aus einem Mietverhältnis über eine Werkwohnung 146, 300

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis 5

Erster Teil: Erläuterung der rechtlichen Bestimmungen zur Tätigkeit der Konfliktkommissionen

Kapitel I: Bildung der Konfliktkommissionen 9

1. Stellung der gesellschaftlichen Gerichte 9

2. Bildung der Konfliktkommissionen 12

Kapitel II: Wahl der Konfliktkommissionen 15

1. Aufgaben der gewerkschaftlichen Leitungen 15

2. Die Zusammensetzung der Konfliktkommissionen 16

3. Die Wahl der Konfliktkommissionen 17

Kapitel III: Arbeitsweise der Konfliktkommissionen 21

1. Grundlagen für die Arbeitsweise der Konfliktkommissionen 21

1.1. Vorbereitung der Beratung 22

1.2. Durchführung der Beratung 25

1.3. Abschluß der Beratung 29

2. Maßnahmen zur Verstärkung der Wirksamkeit 32

3. Aufbewahrung der Unterlagen 36

Kapitel IV: Tätigkeitsgebiete der Konfliktkommissionen 37

1.1. Die Zuständigkeit in Arbeitsrechtssachen 37

1.2. Streitfälle aus dem Abschluß, der Änderung und der Auflösung von Arbeitsverträgen 44

1.2.1. Streitfälle beim Abschluß von Arbeitsverträgen 45

1.2.2. Streitfälle aus der Änderung von Arbeitsverträgen und aus Delegierungsverträgen 48

1.2.3. Streitfälle aus der Auflösung von Arbeitsverträgen 50

1.2.4. Beratung über Streitfälle aus der betrieblichen Beurteilung des Werktätigen 56

1.3. Streitfälle über die leistungsgerechte Entlohnung des Werktätigen sowie aus Zuschlags-, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen 59

1.3.1. Die Zuständigkeit der Konfliktkommissionen in Streitfällen über den Arbeitslohn 59

1.3.2. Zur Entscheidung von Streitfällen über die Zahlung des Lohnes oder Gehalts entsprechend der ausgeübten Tätigkeit anhand der Eingruppierungsunterlagen 62

1.3.3. Streitfälle aus der Rechtswirksamkeit der angewendeten Lohnformen 65

1.3.4. Streitfälle aus der Differenzierung des Lohnes nach der Quantität und Qualität der Arbeitsergebnisse 66

1.3.5. Streitfälle aus Zuschlags-, Ausgleichs- und Entschädigungszahlungen 68

1.4. Streitfälle wegen Lohnrückforderungen des Betriebes 75

1.5. Streitfälle über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie und andere, insbesondere durch rahmenkollektivvertragliche oder betriebliche Festlegungen oder Vereinbarungen begründete Prämienansprüche 79

1.5.1. Streitfälle über den Rechtsanspruch des Werktätigen auf Jahresendprämie 79

1.5.2. Streitfälle über andere Prämienansprüche 87

1.6.	Streitfälle aus der arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeit des Werktätigen	88
1.6.1.	Einsprüche des Werktätigen gegen Disziplinarmaßnahmen, soweit dafür die Zuständigkeit der Konfliktkommission gegeben ist	88
1.6.2.	Schadenersatzansprüche des Betriebes aus Pflichtverletzungen des Werktätigen (materielle Verantwortlichkeit)	96
1.7.	Streitfälle aus Schadenersatzansprüchen des Werktätigen an den Betrieb	103
1.7.1.	Schadenersatz bei Arbeitsunfall und Berufskrankheit	103
1.7.2.	Schadenersatz in anderen Fällen	106
1.8.	Streitfälle aus der Anwendung der Arbeitszeitregelung, der Gewährung von Erholungsurlaub und der Freistellung des Werktätigen von der Arbeit	109
1.8.1.	Streitfälle aus der Anwendung der Arbeitszeitregelung	109
1.8.2.	Streitfälle aus der Gewährung von Erholungsurlaub	113
1.8.3.	Streitfälle wegen der Freistellung des Werktätigen von der Arbeit	116
1.9.	Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der Berufsausbildung und Qualifizierung	121
1.9.1.	Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der Berufsausbildung	121
1.9.2.	Streitfälle über das Bestehen von Rechten und Pflichten auf dem Gebiet der Qualifizierung	125
1.10.	Streitfälle auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen der Werktätigen, des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, der sozialen Betreuung, der besonderen Förderung der Frauen und Jugendlichen, soweit sie arbeitsrechtliche Rechte und Pflichten betreffen	129
1.10.1.	Streitfälle auf dem Gebiet der Arbeits- und Lebensbedingungen	129
1.10.2.	Streitfälle auf dem Gebiet des Gesundheits- und Arbeitsschutzes	132

1.10.3. Streitfälle auf dem Gebiet der besonderen Förderung der Frauen und Jugendlichen 136

1.11. Anträge auf Durchführung eines erzieherischen Verfahrens wegen Verletzung der Arbeitsdisziplin 138

1.12. Streitfälle zwischen der Kasse der gegenseitigen Hilfe und ihren Mitgliedern 143

1.13. Streitfälle, die sich aus einem mit dem Arbeitsrechtsverhältnis verbundenen Mietverhältnis (Werkwohnung) ergeben 146

1.14. Streitfälle auf dem Gebiet des Neuererrechts 149

1.15. Beratung über die Verletzung von Bewährungspflichten 154

1.16. Beratung über Streitfälle aus einem beendeten Arbeitsrechtsverhältnis 157

1.17. Antrag auf Beratung von Arbeitsrechtssachen 160

2. Beratung wegen Vergehen 163

2.1. Begriff des Vergehens 163

2.2. Übergabe von Vergehen 165

2.3. Inhalt und Ziel der Beratung 177

2.4. Zu den Erziehungsmaßnahmen 178

3. Beratung wegen Verfehlungen 193

3.1. Begriff der Verfehlung 193

3.2. Zum Antrag und zur Übergabe von Verfehlungen 202

3.3. Inhalt und Ziel der Beratung 206

3.4. Zu den Erziehungsmaßnahmen 210

4. Beratung wegen Ordnungswidrigkeiten 217

4.1. Begriff der Ordnungswidrigkeit 217

4.2. Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten 220

4.3. Übergabe von Ordnungswidrigkeiten 222

4.4. Inhalt und Ziel der Beratung 225

4.5. Zu den Erziehungsmaßnahmen 226

5. Beratung wegen Verletzung der Schulpflicht 229

5.1. Begriff der Schulpflichtverletzung 229

5.2. Zum Antrag auf Beratung der Schulpflichtverletzungen 232

5.3. Inhalt und Ziel der Beratung 233

5.4. Zu den Erziehungsmaßnahmen 234

6. Beratung wegen einfacher zivilrechtlicher und anderer Rechtsstreitigkeiten 236

6.1. Grundsätze der Beratung 236

6.2. Einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen Bürgern wegen Geldforderungen 239

6.3. Streitigkeiten wegen Erfüllung rechtsverbindlich festgestellter Unterhaltsverpflichtungen 244

6.4. Andere Rechtsstreitigkeiten mit einfachem Sachverhalt, die im alltäglichen Leben zwischen Bürgern aufgrund von Verletzungen ihrer Rechte und Pflichten insbesondere im Zusammenleben in Haus- und Wohngemeinschaften entstehen 246

6.5. Einfache zivilrechtliche Streitigkeiten zwischen dem Betrieb und den Betriebsangehörigen 249

Kapitel V: Einspruch und Durchsetzung der Entscheidung 252

1. Einspruchsrecht 252

2. Entscheidung über den Einspruch 255

3. Durchsetzung der Entscheidung 257

Kapitel VI: Besondere Bestimmungen 260

1. Dauer der Entscheidungswirkung 260

2. Besonderheiten der Verantwortlichkeit 263

Kapitel VII: Leitung und Unterstützung der Konfliktkommissionen 265

1. Aufgaben der betrieblichen Gewerkschaftsleitungen 265

2. Aufgaben der Betriebsleiter 270

3. Aufgaben der Kreis- und Bezirksvorstände des FDGB 273

4. Aufgaben der Kreis- und Bezirksgerichte 277

5. Aufgaben der Staatsanwälte der Kreise und Bezirke 279

Zweiter Teil: Gesetzliche Bestimmungen, Richtlinien und Beschlüsse zur Tätigkeit der Konfliktkommissionen

Gesetz über die gesellschaftlichen Gerichte der Deutschen Demokratischen Republik – GGG – 285

Erlaß des Staatsrates der Deutschen Demokratischen Republik über die Wahl und Tätigkeit der Konfliktkommissionen – Konfliktkommissionsordnung – 292

Richtlinie Nr. 28 des Plenums des Obersten Gerichts der Deutschen Demokratischen Republik zum Zusammenwirken der Gerichte mit den Konfliktkommissionen 318

Erste Durchführungsbestimmung zur Zivilprozeßordnung – Zuständigkeit des Kreisgerichts in Arbeitsrechtssachen – 344

Ordnung für die gewerkschaftlichen Aufgaben bei der Wahl, Anleitung und Schulung der Konfliktkommissionen 346

Sachregister 355

„Schriftenreihe zum Arbeitsgesetzbuch der DDR“

Diese neue Schriftenreihe vom Verlag Tribüne Berlin wird ab 1978 herausgegeben. Sie dient der Erläuterung der einzelnen Kapitel des AGB und der dazugehörenden Durchführungsbestimmungen sowie entsprechender Beschlüsse des Bundesvorstandes des FDGB.

Diese Schriftenreihe wird wesentlich übereinstimmend mit der kapitelweisen Gliederung des Arbeitsgesetzbuches 15 Hefte umfassen:

Heft 1 **Grundwerk zur Erläuterung des Arbeitsgesetzbuches (mit Gesetzesanhang und Sachregister)**
Heft 2 **Leitung des Betriebes und Mitwirkung der Werktätigen**
(erscheint noch 1978)
Heft 3 **Abschluß, Änderung und Auflösung des Arbeitsvertrages**
(erscheint noch 1978)
Heft 4 **Arbeitsorganisation und sozialistische Arbeitsdisziplin**
Heft 5 **Lohn und Prämie**
(erscheint noch 1978)
Heft 6 **Berufsausbildung, Aus- und Weiterbildung**
Heft 7 **Arbeitszeit, Erholungsurlaub**
Heft 8 **Gesundheits- und Arbeitsschutz**
Heft 9 **Geistig-kulturelles und sportliches Leben und soziale Betreuung der Werktätigen im Betrieb**
Heft 10 **Besondere Rechte der werktätigen Frau und Mutter**
Heft 11 **Arbeitsrechtliche Verantwortlichkeit der Werktätigen**
Heft 12 **Schadenersatzleistungen des Betriebes**
Heft 13 **Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten**
Heft 14 **Kontrolle der Einhaltung des Arbeitsrechts**
Heft 15 **Entscheidung von Arbeitsstreitfällen und von Streitfällen auf dem Gebiet der Sozialversicherung der Arbeiter und Angestellten**

Redaktionskommission

Gewerkschaftliche Ordnungen zur Durchsetzung des sozialistischen Rechts — Dokumente

1. Auflage · etwa 160 Seiten · broschiert · 1,20 Mark

Bestell-Nr.: 686 020 9

erscheint voraussichtlich im IV. Quartal 1978

Die Broschüre enthält alle grundsätzlichen Beschlüsse des Bundesvorstandes des FDGB zur Durchsetzung des sozialistischen Rechts, zum Beispiel die Ordnung für die Tätigkeit der Rechtskommission der Gewerkschaften und die Ordnung für die Mitwirkung der Gewerkschaften in arbeitsrechtlichen Verfahren. Damit steht allen Interessierten ein übersichtlich gestaltetes Nachschlagewerk zur Verfügung.



VERLAG TRIBUNE BERLIN